



**AGENZIA REGIONALE PER LE
POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO
ARPAL - PUGLIA**

Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023-2025

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

www.arpal.regione.puglia.it

Sede legale: Viale L. Corigliano, 1- 70132 Bari

Sede operativa: Via delle Magnolie, 6 - 70026 Modugno (BA)

Pec: uo.affarigeneralipersonale.arpal@pec.rupar.puglia.it

E-mail: uo.affarigenerali.personale@arpal.regione.puglia.it



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

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

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

Il PIAO definisce:

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

Il principio che guida la definizione del PIAO risponde alla volontà di superare la molteplicità e la conseguente frammentazione degli strumenti di programmazione introdotti in diverse fasi dell'evoluzione

www.arpal.regione.puglia.it

Sede legale: Viale L. Corigliano, 1- 70132 Bari

Sede operativa: Via delle Magnolie, 6 - 70026 Modugno (BA)

Pec: uo.affarigeneralipersonale.arpal@pec.rupar.puglia.it

E-mail: uo.affarigenerali.personale@arpal.regione.puglia.it



AGENZIA REGIONALE PER LE POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO ARPAL - PUGLIA

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

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

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

Si ritiene opportuno precisare che gli obiettivi contenuti nel presente Piano non esauriscono l'ampiezza e la complessità dell'azione dell'Agenzia, ma intendono unicamente presentare alcuni degli aspetti più

www.arpal.regione.puglia.it

Sede legale: Viale L. Corigliano, 1- 70132 Bari

Sede operativa: Via delle Magnolie, 6 - 70026 Modugno (BA)

Pec: uo.affarigeneralipersonale.arpal@pec.rupar.puglia.it

E-mail: uo.affarigenerali.personale@arpal.regione.puglia.it



AGENZIA REGIONALE PER LE POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO ARPAL - PUGLIA

qualificanti dell'erogazione dei servizi e, più in generale, dell'attività istituzionale e amministrativa. Il Piano è il frutto dell'interazione tra la governance dell'Agenzia e le varie unità operative dell'Agenzia e tiene conto dell'introduzione di nuovi obiettivi strategici trasversali, relativi alla digitalizzazione degli atti e documenti amministrativi, alla riduzione del rischio corruttivo, al miglioramento della trasparenza dell'attività amministrativa e all'empowerment femminile.

Sezione 1: Scheda anagrafica dell'amministrazione

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

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

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

La *mission* istituzionale dell'Agenzia consiste nell'erogazione dei livelli essenziali delle prestazioni in materia di politiche attive del lavoro, come declinati dall'art. 18 D.Lgs. 150/2015 e specificati dall'allegato B, D.M. 4/2018, in aggiunta all'erogazione dei servizi in materia di collocamento mirato giusta L. 68/1999, avviamento a selezione ex art. 16 L. 56/87 e Reddito di Cittadinanza di cui al D.L. 4/2019, convertito in legge con modificazioni dalla L. 28 marzo 2019, n. 26. L'ARPAL Puglia, inoltre, collabora alla realizzazione di specifici programmi comunitari, nazionali e regionali in materia di politiche attive del lavoro, come il Programma Garanzia Giovani a favore di giovani NEET ed è coinvolta in prima linea nelle attività di cui al Programma "Garanzia Occupabilità Lavoratori" nell'ambito del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, come previsto dal Piano Attuativo Regione Puglia in materia (D.G.R. 261/2022).

www.arpal.regione.puglia.it

Sede legale: Viale L. Corigliano, 1- 70132 Bari

Sede operativa: Via delle Magnolie, 6 - 70026 Modugno (BA)

Pec: uo.affarigeneralipersonale.arpal@pec.rupar.puglia.it

E-mail: uo.affarigenerali.personale@arpal.regione.puglia.it



AGENZIA REGIONALE PER LE POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO ARPAL - PUGLIA

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

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

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

Con Legge Regionale del 2 novembre 2022, n. 23, avente ad oggetto "Modifiche alla legge regionale 29 giugno 2018, n. 29 (Norme in materia per le politiche attive del lavoro e per il contrasto al lavoro nero)", è

www.arpal.regione.puglia.it

Sede legale: Viale L. Corigliano, 1- 70132 Bari

Sede operativa: Via delle Magnolie, 6 - 70026 Modugno (BA)

Pec: uo.affarigeneralipersonale.arpal@pec.rupar.puglia.it

E-mail: uo.affarigenerali.personale@arpal.regione.puglia.it



AGENZIA REGIONALE PER LE POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO ARPAL - PUGLIA

stato previsto un nuovo modello di governance dell'Arpal, prevedendo l'immediata decadenza del Direttore Generale, nominato ai sensi dell'articolo 9 della Legge regionale n. 29/2018, prevedendo l'istituzione dei seguenti organi: a) il presidente; b) il consiglio di amministrazione; c) il direttore; d) il revisore unico. Si evidenzia che nel periodo transitorio tra la decadenza del Direttore Generale e la nomina del Consiglio di amministrazione, le relative funzioni sono svolte dal direttore del dipartimento regionale politiche del lavoro, istruzione e formazione, nei limiti della gestione ordinaria e senza ulteriore compenso.

Sezione 2: Valore pubblico, performance e anticorruzione

Nella presente sezione vengono definiti i risultati attesi in termini di obiettivi generali e operativi stabiliti in coerenza con i documenti di programmazione finanziaria adottati dall'ARPAL Puglia, nonché le modalità e le azioni finalizzate, nel periodo di riferimento, a realizzare la piena accessibilità fisica e digitale, la semplificazione e la reingegnerizzazione delle procedure, la prevenzione della corruzione e la trasparenza amministrativa.

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.

Sono definite le strategie dell'Agenzia finalizzate a garantire la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa migliorando la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e assicurando la costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi. La presente sottosezione è stata costruita, secondo le Linee Guida del dipartimento della Funzione Pubblica.

Nel definire le proprie strategie si è cercato di dare risposta alle seguenti domande:

www.arpal.regione.puglia.it

Sede legale: Viale L. Corigliano, 1- 70132 Bari

Sede operativa: Via delle Magnolie, 6 - 70026 Modugno (BA)

Pec: uo.affarigeneralipersonale.arpal@pec.rupar.puglia.it

E-mail: uo.affarigenerali.personale@arpal.regione.puglia.it



AGENZIA REGIONALE PER LE POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO ARPAL - PUGLIA

- a) Quale Valore Pubblico (benessere economico, sociale, ambientale, sanitario, ecc.)? Le strategie di ARPAL Puglia contribuiscono, in modo diretto e indiretto alla creazione di benessere economico, sociale e ambientale, attraverso la promozione dell'occupazione e della attuazione di processi di re-skilling e/o up-skilling dei soggetti in cerca di occupazione.
- b) Quale strategia potrebbe favorire la creazione di Valore Pubblico? Il perseguimento degli obiettivi strategici e operativi del piano della performance misurati con indicatori di risultato.
- c) A chi è rivolto (stakeholder)? Gli stakeholder dell'Agenzia sono: i disoccupati o soggetti in cerca di nuova occupazione (in particolare, soggetti che possono rientrare in c.d. "fasce deboli": i Giovani, le Donne, i Disabili e categorie equiparate), le Imprese, le Associazioni di categoria e gli Enti delle reti di scopo, i Dipendenti dell'Agenzia.
- d) Entro quando intendiamo raggiungere la strategia? Gli atti di programmazione sono triennali con indicatori aventi target annuale.
- e) Da dove partiamo (baseline)? ARPAL Puglia procede con cadenza annuale all'attuazione del ciclo della performance. I risultati conseguiti e gli eventuali scostamenti sono evidenziati nella Relazione annuale della Performance dell'Agenzia.
- f) Qual è il traguardo atteso (target)? Ad ogni obiettivo e relativo indicatore è associato un target specifico di riferimento.
- g) Dove sono verificabili i dati (fonte)? I dati sono verificabili sul sito istituzionale di ARPAL Puglia, ovvero negli atti interni agli atti dell'Agenzia.

Per "Valore Pubblico" in senso stretto, le Linee Guida del Dipartimento della Funzione Pubblica intendono: il "livello complessivo di benessere" creato da un'amministrazione pubblica -rispetto ad una baseline, o livello di partenza economico-, facendo riferimento a un concetto ampio di "benessere": sociale, ma anche ambientale e/o sanitario, e ad una molteplicità dei soggetti coinvolti: i cittadini, le imprese e gli altri stakeholder. Un Ente crea Valore Pubblico quando, coinvolgendo e motivando dirigenti e dipendenti, cura la salute delle risorse e migliora le performance di efficienza e di efficacia in modo funzionale al miglioramento degli impatti. L'Ente deve necessariamente a tal fine programmare obiettivi specifici (e relativi indicatori di performance di efficacia quanti-qualitativa e di efficienza economico-finanziaria, gestionale, produttiva, temporale) e obiettivi trasversali come la semplificazione, la digitalizzazione, la piena accessibilità, le pari opportunità e l'equilibrio di genere, funzionali alle strategie di generazione del Valore Pubblico.

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

www.arpal.regione.puglia.it

Sede legale: Viale L. Corigliano, 1- 70132 Bari

Sede operativa: Via delle Magnolie, 6 - 70026 Modugno (BA)

Pec: uo.affarigeneralipersonale.arpal@pec.rupar.puglia.it

E-mail: uo.affarigenerali.personale@arpal.regione.puglia.it



AGENZIA REGIONALE PER LE POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO ARPAL - PUGLIA

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

In attesa della piena funzionalità del Management Board, il Direttore del Dipartimento politiche del Lavoro, Istruzione e Formazione ha individuato gli indirizzi, in aderenza alle previsioni di cui alle linee di indirizzo approvate con D.G.R. n. 1820/2021, ossia:

- 1) Efficiente ed efficace utilizzo delle risorse statali, con particolare riferimento alla piena attuazione del Piano di potenziamento dei Centri per l'Impiego di cui alla D.G.R. N. 1997/2021;
- 2) Efficiente ed efficace utilizzo dei fondi del P.N.R.R. nell'ambito del programma Garanzia occupabilità lavoratori (G.O.L.) secondo le previsioni del predisponendo Piano di Attuazione Regionale (P.A.R.) da parte della Regione Puglia;
- 3) Riduzione del livello di esposizione al rischio corruttivo dei processi/procedimenti amministrativi gestiti dalle strutture regionali e, in generale, incremento del livello di trasparenza dell'attività dell'Agenzia;
- 4) Empowerment femminile nei settori strategici del lavoro;
- 5) Attuazione della transizione al digitale.

Con Deliberazione della Giunta Regionale n. 125 del 13/02/2023, avente ad oggetto "Assegnazione obiettivi strategici annuali al Direttore generale dell'Agenzia regionale per le politiche attive del Lavoro Puglia – ARPAL PUGLIA ex D.G.R. n. 1820/2021. Annualità 2023", sono stati approvati, in aderenza alle previsioni di cui alle linee di indirizzo approvate con D.G.R. n. 1820/2021, gli indirizzi forniti dal Direttore del Dipartimento Politiche del Lavoro, Istruzione e Formazione, e assegnati gli obiettivi strategici annuali al Direttore Generale dell'Arpal Puglia, con la seguente proposta per l'annualità 2023:

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

www.arpal.regione.puglia.it

Sede legale: Viale L. Corigliano, 1- 70132 Bari

Sede operativa: Via delle Magnolie, 6 - 70026 Modugno (BA)

Pec: uo.affarigeneralipersonale.arpal@pec.rupar.puglia.it

E-mail: uo.affarigenerali.personale@arpal.regione.puglia.it



AGENZIA REGIONALE PER LE POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO ARPAL - PUGLIA

Con nota prot. n. 25404 del 14/03/2023, con riferimento agli obiettivi strategici assegnati al Direttore Generale dell'Agenzia, è stata inoltrata la proposta elaborata da questa Agenzia sull'individuazione, per l'annualità 2023, degli obiettivi operativi individuati da ciascuna Unità Operativa (allegato 1).

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

In materia di performance, l'OIV dell'Arpal Puglia monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e dell'integrità dei controlli interni, ed elabora 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

Nella presente sottosezione del PIAO si inserisce la programmazione delle Azioni positive (PAP), giusta D.L. 9 giugno 2021, n. 80, "Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni, funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia", convertito con modificazioni dalla L. 6 agosto 2021, n. 113 ai sensi del D.P.R. 81/2022 art. 1 co. 1 lettera f.

Il PAP costituisce una prosecuzione del Piano adottato per il triennio 2022-2024 in una visione di continuità, sia programmatica che strategica, ed è rivolto a promuovere, nell'ambito dell'Agenzia Regionale per le Politiche Attive del Lavoro (ARPAL), l'attuazione degli obiettivi:

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

Il Piano per il triennio 2023-2025 rappresenta, quindi, uno strumento per offrire a tutte le persone la possibilità di svolgere il proprio lavoro in un contesto organizzativo sicuro, coinvolgente e attento a prevenire situazioni di malessere e disagio.

La presente pianificazione contribuisce, altresì, a definire il risultato prodotto dall'Amministrazione nell'ambito del c.d. "ciclo di gestione della performance", previsto dal d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150.

Quest'ultima normativa (d.lgs. n. 150/2009) richiama i principi espressi dalla disciplina in tema di pari opportunità e prevede che il "sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa" tenga conto, tra l'altro, del raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

Sul punto, occorre evidenziare che l'ARPAL ha adottato, con deliberazione del Commissario Straordinario n.

www.arpal.regione.puglia.it

Sede legale: Viale L. Corigliano, 1- 70132 Bari

Sede operativa: Via delle Magnolie, 6 - 70026 Modugno (BA)

Pec: uo.affarigeneralipersonale.arpal@pec.rupar.puglia.it

E-mail: uo.affarigenerali.personale@arpal.regione.puglia.it



AGENZIA REGIONALE PER LE POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO ARPAL - PUGLIA

45 del 07/07/2020, il “sistema di misurazione e valutazione della performance” della Regione Puglia (approvato con deliberazione di giunta regionale n. 28 del 13/01/2020).

L’Agenzia, nel PIAO precedente, ha adottato per la prima volta il proprio Piano di Azioni Positive, finalizzato a promuovere l’attuazione degli obiettivi di parità e pari opportunità intesi come strumento per una migliore conciliazione tra vita privata e lavoro, per un maggior benessere lavorativo oltre che per la prevenzione e rimozione di qualunque forma di discriminazione.

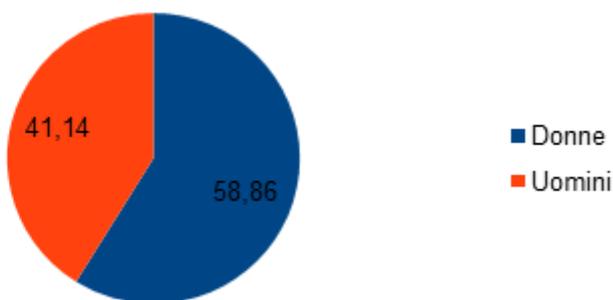
AMBITO D’AZIONE: ANALISI DEI DATI DEL PERSONALE ARPAL IN OTTICA DI GENERE

Il Piano delle Azioni Positive è preceduto dalla necessaria analisi di contesto del personale dipendente Arpal, che si propone di dare una lettura dei dati in un’ottica di genere.

I dipendenti attualmente in forze all’Agenzia risultano essere n. 1021, di cui n. 31 unità a tempo determinato e n. 990 a tempo indeterminato.

Le donne sono n. 601, pari al 58,86% del totale dei dipendenti

DONNE	UOMINI
601	420



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

- dipendenti a tempo determinato

DONNE	UOMINI
18	13

www.arpal.regione.puglia.it

Sede legale: Viale L. Corigliano, 1- 70132 Bari

Sede operativa: Via delle Magnolie, 6 - 70026 Modugno (BA)

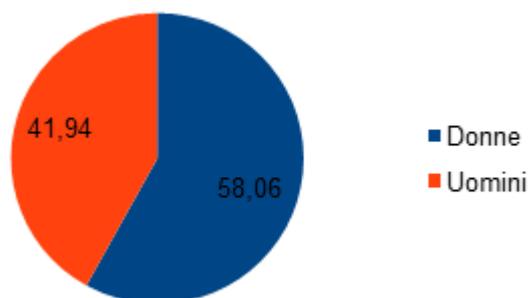
Pec: uo.affarigeneralipersonale.arpal@pec.rupar.puglia.it

E-mail: uo.affarigenerali.personale@arpal.regione.puglia.it



**AGENZIA REGIONALE PER LE
POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO
ARPAL - PUGLIA**

--	--

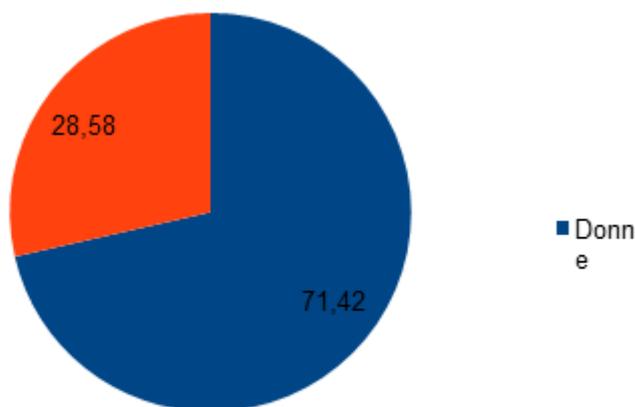


· dipendenti a tempo indeterminato

DONNE	UOMINI
583	407

· dipendenti che ricoprono funzioni dirigenziali

DONNE	UOMINI
5	2



Declinazione degli OBIETTIVI

1. Aggiornare l'analisi di tipo quali-quantitativo sulla situazione del personale dell'Agenzia anche alla luce delle nuove assunzioni da effettuarsi a fronte delle recenti cessazioni, che ne evidenzia la distribuzione per genere, età, qualifica, incarichi di responsabilità e dirigenziali, anzianità nei profili, finalizzata sia alla realizzazione della relazione sul personale, in attuazione della Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 2/2019, che all'elaborazione di ulteriori misure volte a favorire il benessere organizzativo;
2. Migliorare la conciliazione tra vita privata e lavoro mediante una trasformazione del paradigma organizzativo che valorizzi ulteriori forme di flessibilità nell'orario e nel rapporto di lavoro (dal part-time al lavoro agile);
3. Promuovere una cultura organizzativa che supporti l'innovazione e valorizzi le differenze di genere, prevenendo eventuali fenomeni di disagio, discriminazioni o conflittualità.

CURVATURE ATTUATIVE DEI PREDETTI OBIETTIVI - AZIONI

AZIONI: obiettivo 1

La promozione di adeguate politiche di pari opportunità e di miglioramento del benessere organizzativo da parte dell'Agenzia non può prescindere dall'aggiornamento del quadro conoscitivo sulle caratteristiche del personale che ne evidenzia le principali dimensioni quali: la distribuzione per genere, età, percorsi formativi, titoli di studio, qualifiche, incarichi di responsabilità, incarichi dirigenziali, anzianità nei profili, eventuali differenziali retributivi, tipologie di assenze e di fruizione di congedi con particolare attenzione all'utilizzo di istituti di conciliazione.

Tale quadro informativo approfondito sulle risorse umane in servizio presso le sedi dell'Agenzia sarà realizzato attraverso l'estrazione, analisi di dati presenti nei sistemi informativi relativi al personale.

www.arpal.regione.puglia.it

Sede legale: Viale L. Corigliano, 1- 70132 Bari

Sede operativa: Via delle Magnolie, 6 - 70026 Modugno (BA)

Pec: uo.affarigeneralipersonale.arpal@pec.rupar.puglia.it

E-mail: uo.affarigenerali.personale@arpal.regione.puglia.it



AGENZIA REGIONALE PER LE POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO ARPAL - PUGLIA

A partire da questa analisi, l'Agazia si propone di integrare la base dati con la realizzazione di indagini relative al benessere/salute organizzativa dell'Ente.

Gli esiti di tali indagini potranno fornire un contributo prezioso all'emersione di eventuali squilibri e criticità presenti in alcune aree e settori di intervento dell'ARPAL e, dunque, potranno essere utilizzati anche a supporto della valutazione e gestione del rischio stress lavoro-correlato, al fine di progettare e implementare successivamente ulteriori servizi di supporto a tutto il personale ARPAL.

AZIONI: Obiettivo 2

L'Agazia si propone di promuovere una migliore organizzazione del lavoro e del benessere organizzativo. In tal senso, ferma restando la necessità di garantire la funzionalità degli uffici, si propone di favorire l'equilibrio tra tempi di lavoro ed esigenze di vita privata.

Sul fronte delle politiche di conciliazione si collocano i tradizionali istituti del part-time e del lavoro agile, rispetto ai quali l'Agazia si propone di migliorare le linee strategico-operative, assicurando tutele aggiuntive in termini di minori giornate di servizio in presenza, al fine di migliorare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Più concretamente, l'Agazia si pone l'obiettivo di sostenere la platea di dipendenti interessati dagli obblighi ed oneri genitoriali, avendo cura di consentire un equo riparto tra la vita lavorativa e la vita familiare, in considerazione delle effettive esigenze del personale da valutarsi caso per caso.

In materia, l'ARPAL si prefigge l'obiettivo di provvedere ad implementare il ricorso agli istituti del lavoro agile, prioritariamente provvedendo a regolamentarne fattispecie di riferimento e modalità attuative.

AZIONI: Obiettivo 3

L'Agazia si propone di istituire un gruppo di lavoro multi-disciplinare composto da funzionari dell'ARPAL dotati di specifiche competenze e professionalità al fine di promuovere il perseguimento degli obiettivi oggetto del Piano.

L'Agazia si propone altresì di realizzare interventi formativi sui temi della valorizzazione delle differenze e del benessere organizzativo, nonché di utilizzare i canali digitali istituzionali, per divulgare le buone prassi dirette a garantire le pari opportunità, il contrasto ad ogni forma di discriminazione, il benessere organizzativo, la promozione della cultura organizzativa, il rispetto e la valorizzazione delle differenze.

MONITORAGGIO E DURATA DEL PIANO

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

Digitalizzazione e semplificazione

La digitalizzazione di servizi e prestazioni agli utenti dei servizi per il lavoro rappresenta uno dei principali

www.arpal.regione.puglia.it

Sede legale: Viale L. Corigliano, 1- 70132 Bari

Sede operativa: Via delle Magnolie, 6 - 70026 Modugno (BA)

Pec: uo.affarigeneralipersonale.arpal@pec.rupar.puglia.it

E-mail: uo.affarigenerali.personale@arpal.regione.puglia.it



AGENZIA REGIONALE PER LE POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO ARPAL - PUGLIA

driver di innovazione che ha orientato e continuerà ad orientare la programmazione strategica dell’Agenzia. In particolare, durante il periodo di emergenza sanitaria è emersa la necessità di garantire prestazioni e servizi di politica attiva agli utenti anche da remoto e tutto ciò ha innescato un processo di revisione e reingegnerizzazione dei processi in chiave di digitalizzazione. In tal modo è stato possibile continuare a garantire alcune prestazioni strategiche per i Centri per l’impiego, come gli Avvisi per il reclutamento di personale da parte degli Enti pubblici mediante procedure di selezione ai sensi e per gli effetti dell’art. 16 L. 56/87, relativamente ai quali per le candidature e la relativa gestione viene attualmente utilizzata una procedura completamente digitalizzata. I cittadini che vogliono candidarsi devono infatti autenticarsi nella piattaforma telematica tramite credenziali SPID di livello 2 (Sistema Pubblico di Identità Digitale per accedere ai servizi online della Pubblica Amministrazione utilizzabile da computer, tablet e smartphone). In generale l’obiettivo trasversale di semplificazione e velocizzazione dei processi di lavoro ha comportato un processo di reingegnerizzazione che ha consentito un efficientamento ed un allargamento dell’accessibilità digitale ai servizi dell’Ente. La digitalizzazione di processi e prestazioni ha supportato inoltre la concreta attuazione del lavoro agile o smart working da parte degli operatori dell’Agenzia e ha comportato un investimento nella formazione ed aggiornamento delle competenze digitali degli stessi.

L’agenzia per far fronte all’emergenza covid si è adoperata di sistemi alternativi che vengono utilizzati tutt’ora, quali:

- Numero verde;
- Piattaforma URP;
- Offrire ai cittadini/imprese in maniera digitale, attraverso l’utilizzo di PEC/PEO, tutti i servizi che gli sportelli ad oggi garantiscono;
- Digitalizzare i servizi per i cittadini attraverso la piattaforma “Lavoro per te” permettendo, previa autenticazione con SPID/CIE/CNS, di usufruire dei seguenti servizi senza il bisogno di recarsi allo sportello:
 - Scaricare C2 storico;
 - Consultare le offerte lavorative;
 - Candidarsi a posizioni lavorative;
 - Avere la did (dichiarazione di immediata disponibilità);
 - Creare una vetrina da parte di aziende;
 - Consultare i CV presenti nel portale;
 - Pubblicare offerte di lavoro;
 - Chiedere consulenza;
 - Chiedere un appuntamento.

Nei prossimi tre anni si punterà ad acquisire/realizzare i seguenti servizi:

- Realizzazione di una customer satisfaction;
- Realizzazione di un forum nel quale cittadini e amministrazione possono confrontarsi per migliorare

www.arpal.regione.puglia.it

Sede legale: Viale L. Corigliano, 1- 70132 Bari

Sede operativa: Via delle Magnolie, 6 - 70026 Modugno (BA)

Pec: uo.affarigeneralipersonale.arpal@pec.rupar.puglia.it

E-mail: uo.affarigenerali.personale@arpal.regione.puglia.it



AGENZIA REGIONALE PER LE POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO ARPAL - PUGLIA

- sempre più i servizi che l'amministrazione offre;
- Realizzazione di un agenda digitale per proporre eventi tenuti dall'amministrazione o da enti di formazione;
 - Realizzazione di una scrivania virtuale dove ogni cittadino potrà eseguire le seguenti attività:
 - Visualizzare stato/documento delle richieste eseguite all'amministrazione;
 - Chiedere informazioni attraverso diversi canali quali chatbot, social, whatsapp;
 - Visualizzare gli eventi dove il cittadino risulta iscritto.
 - Realizzazione di una newsletter.

Accessibilità fisica e digitale

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

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

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

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

In quanto all'accessibilità fisica l'Agenzia, fin dalla sua costituzione, ha verificato che le proprie sedi fossero idonee a garantire il rispetto delle prescrizioni di cui alla L. 13/89, volte al superamento ed eliminazione delle barriere architettoniche. Con il D.M. n. 79/2019 del Ministro del Lavoro e delle Politiche sociali, come modificato dal D.M. 59/2020, è stato adottato il Piano straordinario di potenziamento dei Centri per l'impiego e delle politiche attive del lavoro, le sedi dei Centri per l'impiego continuano ad essere oggetto di attenzione sia dal punto di vista del loro dimensionamento che di quello dell'accessibilità fisica. Quest'ultima è sempre garantita, anche nei rari casi in cui, per motivi temporanei (es. lavori in corso), l'immobile non presenta le caratteristiche idonee, mettendo in campo strategie organizzative (es. flessibilità dell'operatore e/o delle postazioni di lavoro) oppure mediante l'utilizzo di appositi ausili.

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

In materia di prevenzione della corruzione e promozione della trasparenza nell'attività della Pubblica Amministrazione si è assistito ad una progressiva evoluzione del quadro normativo di riferimento. Per ricostruire il contesto delle disposizioni che disciplinano la materia risulta ancora necessario partire dalla

www.arpal.regione.puglia.it

Sede legale: Viale L. Corigliano, 1- 70132 Bari

Sede operativa: Via delle Magnolie, 6 - 70026 Modugno (BA)

Pec: uo.affarigeneralipersonale.arpal@pec.rupar.puglia.it

E-mail: uo.affarigenerali.personale@arpal.regione.puglia.it



AGENZIA REGIONALE PER LE POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO ARPAL - PUGLIA

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

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

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

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

La prevenzione della corruzione è dimensione del valore pubblico e per la creazione del valore pubblico e ha natura trasversale a tutte le attività volte alla realizzazione della missione istituzionale di un’amministrazione. Nel prevenire fenomeni di cattiva amministrazione e nel perseguire obiettivi di imparzialità e trasparenza, la prevenzione della corruzione contribuisce a generare valore pubblico, riducendo gli sprechi e orientando correttamente l’azione amministrativa. Lo stesso concetto di valore pubblico è valorizzato attraverso un miglioramento continuo del processo di gestione del rischio, in particolare per il profilo legato all’apprendimento collettivo mediante il lavoro in team. Anche i controlli interni presenti nelle amministrazioni ed enti, messi a sistema, così come il coinvolgimento della società civile, concorrono al buon funzionamento dell’amministrazione e contribuiscono a generare valore pubblico.

La strategia per la prevenzione della corruzione e trasparenza dell’Agenzia si fonda, oltre che sulla normativa di riferimento, sulle previsioni dei PNA e delle Linee Guida ANAC, sui seguenti indirizzi strategici per la pianificazione e programmazione degli interventi:

- Integrazione dei sistemi di risk management per la prevenzione della corruzione con i sistemi di pianificazione, programmazione, valutazione e controllo interno. Tale attività di integrazione, con

www.arpal.regione.puglia.it

Sede legale: Viale L. Corigliano, 1- 70132 Bari

Sede operativa: Via delle Magnolie, 6 - 70026 Modugno (BA)

Pec: uo.affarigeneralipersonale.arpal@pec.rupar.puglia.it

E-mail: uo.affarigenerali.personale@arpal.regione.puglia.it



AGENZIA REGIONALE PER LE POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO ARPAL - PUGLIA

particolare riferimento alla prevenzione della corruzione, trasparenza e performance, si realizza con l'approvazione del PIAO;

- Formazione quale strumento fondamentale per incrementare la conoscenza e la consapevolezza dell'utilità dei piani. Al fine di creare nell'amministrazione una cultura dell'anticorruzione e della trasparenza, punto di forza è la programmazione e l'attuazione di percorsi di formazione rivolti al personale, specie quello addetto alle aree a maggior rischio corruttivo, che attraverso l'illustrazione della strategia di risk management adottata dall'Agenzia consenta la sua diffusione nell'organizzazione facilitandone l'attuazione.

- Collaborazione tra la governance dell'Agenzia, il RPCT, i dirigenti delle Unità Operative e i dipendenti. Tutti i soggetti coinvolti nella definizione delle strategie dell'Agenzia mettono a fattor comune le proprie conoscenze e le proprie competenze, affinché l'integrazione prevista dalla nuova logica di pianificazione e programmazione diventi effettiva, attraverso l'unificazione di azioni che rischiano di viaggiare parallelamente all'interno dell'organizzazione.

- Monitoraggio periodico (almeno due volte l'anno) per la valutazione dell'effettiva attuazione delle azioni di prevenzione e trasparenza e riesame complessivo del sistema di gestione del rischio. Gli attuali sistemi di monitoraggio sono implementati al fine di utilizzare l'esperienza acquisita per apportare i necessari ed opportuni aggiustamenti alla strategia di prevenzione adottata anche in una prospettiva più ampia di raccordo con gli strumenti di pianificazione e programmazione confluiti nel PIAO.

- Incremento del grado di automazione e digitalizzazione dei processi visti come una delle principali misure di prevenzione, volta non soltanto a garantire tracciabilità, verificabilità e imparzialità dell'operato, ma anche semplificazione e trasparenza. La pandemia ha dato una spinta forte ai processi di digitalizzazione e, per questo, rappresenta uno dei principali fattori abilitanti per una buona riuscita del PNRR.

L'assetto normativo in materia di prevenzione della corruzione è completato con il contenuto dei riferimenti normativi e atti di indirizzo indicati nella seguente tabella.

Riferimenti normativi e atti di indirizzo	Oggetto
L. n. 190/2012	Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione.
D.Lgs. n. 235/2012	Testo unico delle disposizioni in materia di incandidabilità e di divieto di ricoprire cariche elettive e di Governo conseguenti a sentenze definitive di condanna per delitti non colposi, a norma dell'articolo 1, comma 63, della Legge 6 novembre 2012, n. 190.
D.Lgs. n. 33/2013	Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni, così come modificato e integrato dal

www.arpal.regione.puglia.it

Sede legale: Viale L. Corigliano, 1- 70132 Bari

Sede operativa: Via delle Magnolie, 6 - 70026 Modugno (BA)

Pec: uo.affarigeneralipersonale.arpal@pec.rupar.puglia.it

E-mail: uo.affarigenerali.personale@arpal.regione.puglia.it



**AGENZIA REGIONALE PER LE
POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO
ARPAL - PUGLIA**

	D.Lgs. n. 97/2016 - Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai sensi dell'articolo 7 della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche.
D.Lgs. n. 39/2013	Disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell'articolo 1, commi 49 e 50, della legge 6 novembre 2012, n. 190.
D.P.R. n. 62/2013	Codice di comportamento per i dipendenti delle pubbliche amministrazioni.
Delibera CIVIT n. 72/2013	Piano Nazionale Anticorruzione (PNA), Legge 6 novembre 2012 n. 190, Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione.
Circolare del Ministro per la pubblica amministrazione e la semplificazione n. 1/2014	Ambito soggettivo ed oggettivo di applicazione delle regole di trasparenza di cui alla legge 6 novembre 2012, n. 190 e al Decreto Legislativo 14 marzo 2013 n. 33, in particolare, gli enti economici e le società partecipate e controllate.
Regolamento ANAC del 9 settembre 2014	Esercizio del potere sanzionatorio dell'Autorità Nazionale Anticorruzione per l'omessa adozione dei Piani triennali di prevenzione della corruzione, dei Programmi triennali di trasparenza, dei Codici di comportamento.
Delibera ANAC n. 146/2014	Esercizio del potere di ordine nel caso di mancata adozione di atti o provvedimenti richiesti dal Piano Nazionale Anticorruzione e dal Piano triennale di prevenzione della corruzione nonché dalle regole sulla trasparenza dell'attività amministrativa o nel caso di comportamenti o atti contrastanti con i piani e le regole sulla trasparenza citati (articolo 1, comma 3, della legge 6 novembre 2012, n. 190).
Delibera ANAC n. 12/2015	Aggiornamento 2015 al Piano Nazionale Anticorruzione.

www.arpal.regione.puglia.it

Sede legale: Viale L. Corigliano, 1- 70132 Bari

Sede operativa: Via delle Magnolie, 6 - 70026 Modugno (BA)

Pec: uo.affarigeneralipersonale.arpal@pec.rupar.puglia.it

E-mail: uo.affarigenerali.personale@arpal.regione.puglia.it



**AGENZIA REGIONALE PER LE
POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO
ARPAL - PUGLIA**

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 inconfiribilità 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 inconfiribilità e incompatibilità.
Determinazione ANAC n. 1134/2017	Nuove linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici.
Delibera ANAC n. 1208/2017	Aggiornamento 2017 al Piano Nazionale Anticorruzione 2016.
L. n. 179/2017	Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato.
Delibera ANAC n. 1074/2018	Aggiornamento 2018 al Piano Nazionale Anticorruzione 2016.
Delibera ANAC n. 1064/2019	Piano Nazionale Anticorruzione 2019-2021.
Delibera ANAC n. 1201/2019	Indicazioni per l'applicazione della disciplina delle inconfiribilità 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

www.arpal.regione.puglia.it

Sede legale: Viale L. Corigliano, 1- 70132 Bari

Sede operativa: Via delle Magnolie, 6 - 70026 Modugno (BA)

Pec: uo.affarigeneralipersonale.arpal@pec.rupar.puglia.it

E-mail: uo.affarigenerali.personale@arpal.regione.puglia.it



AGENZIA REGIONALE PER LE POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO ARPAL - PUGLIA

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

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;
- creare un contesto non favorevole alla corruzione.

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

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

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

Gli attori del sistema della prevenzione del rischio corruzione

Sono elencati di seguito gli attori del sistema della prevenzione del rischio corruzione, con descrizione dei

www.arpal.regione.puglia.it

Sede legale: Viale L. Corigliano, 1- 70132 Bari

Sede operativa: Via delle Magnolie, 6 - 70026 Modugno (BA)

Pec: uo.affarigeneralipersonale.arpal@pec.rupar.puglia.it

E-mail: uo.affarigenerali.personale@arpal.regione.puglia.it



AGENZIA REGIONALE PER LE POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO ARPAL - PUGLIA

rispettivi compiti, nonché delle reciproche relazioni. Questi soggetti compongono la struttura di riferimento, ossia l'insieme di coloro che devono fornire le fondamenta e gli strumenti per progettare, attuare, monitorare, riesaminare e migliorare in modo continuo la gestione del rischio.

Riteniamo di annoverare tra gli attori coinvolti anche la Giunta Regionale, per gli atti di indirizzo che essa fornisce al sistema regionale allargato e che l'Agenzia, in quanto ente strumentale, è tenuta a recepire. Inoltre, si ritiene opportuno segnalare che la Giunta Regionale svolge funzione di controllo e verifica di tutte le misure generali di gestione del rischio corruttivo e di trasparenza amministrativa.

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

Agli organi di indirizzo politico, una volta nominati, competerà la definizione degli obiettivi in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza che costituiscono contenuto necessario e parte integrante dei documenti di programmazione strategico-gestionale.

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza

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

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

- elaborare la proposta di Piano della prevenzione (ora sottosezione PIAO), che deve essere adottato dall'organo di indirizzo politico di ciascuna amministrazione (art. 1, comma 8); i contenuti del piano, che caratterizzano anche l'oggetto dell'attività del responsabile, sono distintamente indicati nel comma 9 dell'art. 1 della richiamata legge;
- definire procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione (art. 1, comma 8);
- verificare l'efficace attuazione del piano e la sua idoneità (art. 1, comma 10, lett. a);
- proporre modifiche alla presente sottosezione in caso di accertamento di significative violazioni o di mutamenti dell'organizzazione o nell'attività dell'amministrazione (art. 1, comma 10, lett. a);
- verificare, d'intesa con il dirigente competente, l'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività nel cui ambito è più elevato il rischio che siano commessi reati di tipo corruttivo (art. 1, comma 10, lett. b);
- individuare il personale da inserire nei percorsi di formazione sui temi dell'etica e della legalità, a partire

www.arpal.regione.puglia.it

Sede legale: Viale L. Corigliano, 1- 70132 Bari

Sede operativa: Via delle Magnolie, 6 - 70026 Modugno (BA)

Pec: uo.affarigeneralipersonale.arpal@pec.rupar.puglia.it

E-mail: uo.affarigenerali.personale@arpal.regione.puglia.it



AGENZIA REGIONALE PER LE POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO ARPAL - PUGLIA

dai dipendenti chiamati ad operare nei settori in cui è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione (art. 1, comma 10, lett. c);

- riferire sulla sua attività alla governance dell'Agencia se richiesto o se lui stesso lo valuta opportuno (art.1 c. 14);
- trasmettere, entro il 31 gennaio di ogni anno, come specificato da ANAC con nota del 6/12/2017 all'Organismo indipendente di valutazione e alla governance dell'Agencia, una relazione recante i risultati dell'attività svolta, con pubblicazione della stessa nel sito web dell'amministrazione (art. 1 c. 14).

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

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

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

- curare la diffusione della conoscenza dei codici di comportamento nell'amministrazione;
- effettuare il monitoraggio annuale sulla loro attuazione;
- provvedere 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 del 2016, il RPCT in particolare deve, ai sensi dell'art.46:

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

Il RPCT individua le risorse umane e i mezzi necessari, come proprio supporto, per l'esercizio dei compiti elencati. Con Decreto del Direttore Generale n. 148 del 20.10.2022, si è provveduto a dotare il RPCT di un gruppo di lavoro a supporto delle attività del RPCT composto dalla dott.ssa Rosa Cascella, istruttore direttivo amministrativo e dalla dott.ssa Luisa Dezio, specialista amministrativo, incardinate nell'Unità Operativa Affari Generali, Personale e Formazione interna – Contenzioso, Ufficio Anticorruzione e Trasparenza.

www.arpal.regione.puglia.it

Sede legale: Viale L. Corigliano, 1- 70132 Bari

Sede operativa: Via delle Magnolie, 6 - 70026 Modugno (BA)

Pec: uo.affarigeneralipersonale.arpal@pec.rupar.puglia.it

E-mail: uo.affarigenerali.personale@arpal.regione.puglia.it



AGENZIA REGIONALE PER LE POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO ARPAL - PUGLIA

Organismo Indipendente di Valutazione (OIV)

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

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

Ufficio per i Procedimenti Disciplinari (UPD)

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

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

Il Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 prevede l'obbligo per gli Enti pubblici di designare il Responsabile della protezione dei dati (Data Protection Officer, di seguito DPO). L'ARPAL Puglia, con Determinazione Dirigenziale n. 593 del 22/10/2021 ha affidato l'incarico di Responsabile della Protezione dei Dati all'Ing. Angelantonio Cafagno.

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

L'ARPAL Puglia intende contrastare la "corruzione" all'interno della propria organizzazione e fenomeni di maladministration introducendo misure che perseguano i seguenti obiettivi:

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

Misure generali di prevenzione della corruzione

Sono di seguito individuate tutte le misure generali e obbligatorie già attuate dall'ARPAL e da attuare a partire dal 2023 e nei due anni successivi.

www.arpal.regione.puglia.it

Sede legale: Viale L. Corigliano, 1- 70132 Bari

Sede operativa: Via delle Magnolie, 6 - 70026 Modugno (BA)

Pec: uo.affarigeneralipersonale.arpal@pec.rupar.puglia.it

E-mail: uo.affarigenerali.personale@arpal.regione.puglia.it



AGENZIA REGIONALE PER LE POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO ARPAL - PUGLIA

Formazione del personale

La formazione rappresenta una leva strategica non solo per qualificare e rafforzare le competenze dei collaboratori, ma anche per prevenire possibili eventi corruttivi.

Gli interventi formativi erogati nel corso dell'annualità 2023 riguardano:

- 1) l'attuazione delle Convenzioni siglate a dicembre 2020 con i 5 atenei pugliesi (tali convenzioni attengono sia alla conclusione delle attività formative di base, per le quali sono stati coinvolti tutti i dipendenti dell'Agenzia, sia alla formazione specialistica, rivolta invece ai dipendenti a valere sul piano di Potenziamento, Turn over T.D., Bilancio autonomo e Dirigenti);
- 2) formazione obbligatoria in materia di anticorruzione e trasparenza;
- 3) formazione obbligatoria in materia di privacy.

Per la formazione di base, iniziata nell'ultimo trimestre del 2022 e comune a tutti i dipendenti dell'Agenzia, sono previste 100 ore di formazione articolate sui seguenti moduli formativi: diritto amministrativo e diritto della comunicazione, diritto del lavoro, informatica di base, sicurezza nei luoghi di lavoro ai sensi del D.lgs. 81/2008 (4 ore di formazione generale e 4 di specifica), creazione d'impresa e organizzazione aziendale, teoria e metodi di orientamento al lavoro, sviluppo competenze trasversali.

Per la formazione specialistica, in partenza ad aprile 2023, i corsi ed i relativi programmi didattici sono differenziati per macroaree, nelle quali i dipendenti ARPAL Puglia sono stati inseriti sia sulla base del profilo professionale contrattuale, sia in funzione della categoria giuridica di appartenenza. Infatti, i corsi dedicati al personale rientrante nelle categorie B e C avranno una durata di 130 ore, mentre quelli da erogare per i dipendenti di categoria D e dei Dirigenti saranno di 150 ore.

I summenzionati profili professionali confluiscono nelle seguenti macro aree di formazione:

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

Nello specifico, si riporta di seguito la ripartizione dei profili professionali all'interno delle succitate 5 aree formative:

- Area amministrativa e contabile: Collaboratore amministrativo, Istruttore contabile, Istruttore amministrativo, Istruttore amministrativo con esperienza e competenze in amministrazione generale, Istruttore tecnico con esperienza e competenze in gestione patrimonio e appalti di OO.PP, progettazione e programmazione, Istruttore direttivo contabile, Istruttore direttivo amministrativo, Specialista amministrativo esperto in amministrazione generale, Specialista tecnico esperto in gestione patrimonio e appalti di OO.PP, progettazione e programmazione. Totale dipendenti coinvolti: 49.
- Area delle politiche attive del lavoro e dell'inclusione sociale: Istruttore del mercato del lavoro e Specialista in mercato e servizi per il lavoro. Totale dipendenti coinvolti: 720.

www.arpal.regione.puglia.it

Sede legale: Viale L. Corigliano, 1- 70132 Bari

Sede operativa: Via delle Magnolie, 6 - 70026 Modugno (BA)

Pec: uo.affarigeneralipersonale.arpal@pec.rupar.puglia.it

E-mail: uo.affarigenerali.personale@arpal.regione.puglia.it



AGENZIA REGIONALE PER LE POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO ARPAL - PUGLIA

- Area informatica: Tecnico informatico, Tecnico informatico statistico, Specialista informatico, Specialista informatico statistico. Totale dei dipendenti coinvolti: 47.
- Area statistica e ricerca: Esperto service designer, Esperto in valutazione performance e analisi e valutazione politiche pubbliche, Analista mercato del lavoro-esperto in valutazione delle performance e in analisi e valutazione delle politiche pubbliche. Totale dipendenti coinvolti: 45.
- Area comunicazione e informazione: Specialista in rapporti con i media e Specialista In comunicazione. Totale dipendenti coinvolti: 27.

Si precisa che nel conteggio di cui sopra non è stato al momento considerato il personale Dirigente, al quale è stato recentemente richiesto di individuare un'area formativa di interesse.

2) Per quanto attiene la formazione obbligatoria in materia di anticorruzione e trasparenza, è stata erogata la formazione specialistica per i delegati ARPAL Puglia che si occuperanno della pubblicazione dei documenti amministrativi nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale dell'Agenzia. Analogamente, si specifica che è altresì prevista, all'interno dei suddetti corsi specialistici prossimi alla partenza, un'ulteriore formazione dedicata della durata di 8 ore e destinata a tutto il personale in forza.

3) In relazione alla formazione obbligatoria in materia di privacy, oltre ai cenni in materia previsti nei corsi base in Convenzione, la stessa verrà erogata in sinergia con il DPO che collabora con ARPAL Puglia. Quest'ultimo si occuperà di formare tutto il personale in forza, sia mediante strumenti digitali a supporto dell'Amministrazione che garantiscano una formazione continua (a mero titolo esemplificativo, webinar, pillole digitali, cartelle condivise sul server), sia mediante sessioni formative in presenza dedicate ai Dirigenti ed ai delegati al trattamento dei dati personali da loro individuati.

Rotazione del personale

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

Inoltre, il RPCT ha definito con i Dirigenti delle Unità Operative dell'Agenzia una rete di dipendenti, individuati quali Referenti per la trasparenza e/o Responsabili della Pubblicazione, i quali garantiranno un

www.arpal.regione.puglia.it

Sede legale: Viale L. Corigliano, 1- 70132 Bari

Sede operativa: Via delle Magnolie, 6 - 70026 Modugno (BA)

Pec: uo.affarigeneralipersonale.arpal@pec.rupar.puglia.it

E-mail: uo.affarigenerali.personale@arpal.regione.puglia.it



AGENZIA REGIONALE PER LE POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO ARPAL - PUGLIA

adeguato supporto sia nei confronti del RPCT, che dei dirigenti responsabili delle varie strutture amministrative, allo scopo di:

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

I Responsabili della pubblicazione e Referenti per la Trasparenza

Con nota prot. n. 16528 del 20/02/2023 sono stati individuati i Responsabili della pubblicazione e dei Referenti per la trasparenza da ciascuna Unità Operativa, che monitoreranno il corretto assolvimento degli obblighi di pubblicazione degli atti. Sono stati definiti con l'obiettivo di creare, attraverso il network dei referenti, un sistema di comunicazione e di informazione circolare, per garantire che le misure di prevenzione della corruzione siano elaborate, realizzate e monitorate secondo un processo partecipato, che offra maggiori garanzie di successo. Sulla base di tale sistema è stata elaborata apposita griglia, di cui all'allegato 4 del presente PIAO, con cui sono stati individuati i referenti per l'elaborazione, la trasmissione, la pubblicazione e il monitoraggio degli obblighi di pubblicazione ai sensi del D.Lgs. 33/2013, afferenti alle proprie U.O.

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

UO Affari Generali e Ufficio Personale e Trattamento Economico: Dirigente - dott.ssa Enrica Griesi

Marilisa Tatoli
Valentina Silletti
Michela Giovina Matera
Lucia Pappadà
Rosa Cascella
Luisa Dezio

U.O. Affari generali - Ufficio reclutamento e contrattualizzazione e Ufficio Concorsi: Dirigente - dott. Luigi Mazzei

Vincenzo Marino
Alessandro Nicola De Rosa
Andrea Dimasi
Simona Vitucci

www.arpal.regione.puglia.it

Sede legale: Viale L. Corigliano, 1- 70132 Bari

Sede operativa: Via delle Magnolie, 6 - 70026 Modugno (BA)

Pec: uo.affarigeneralipersonale.arpal@pec.rupar.puglia.it

E-mail: uo.affarigenerali.personale@arpal.regione.puglia.it



**AGENZIA REGIONALE PER LE
POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO
ARPAL - PUGLIA**

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

Serena Mancini
Barbara Turi
Antonio Catella
Michele Alloggio
Enrico Dimasi
Isabella Germinario
Pasquale Curione

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

Clara Ugenti
Florinda Lesentenze
Rita Maria Clary

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

Domenico Lamacchia
Teresa De Nicolo

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

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

**U.O. Coordinamento Servizi per l'Impiego FG BAT: Dirigente - dott.ssa Eleonora De Giorgi
Responsabili della pubblicazione**

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

www.arpal.regione.puglia.it

Sede legale: Viale L. Corigliano, 1- 70132 Bari

Sede operativa: Via delle Magnolie, 6 - 70026 Modugno (BA)

Pec: uo.affarigeneralipersonale.arpal@pec.rupar.puglia.it

E-mail: uo.affarigenerali.personale@arpal.regione.puglia.it



AGENZIA REGIONALE PER LE POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO ARPAL - PUGLIA

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

Tiziana Tamburrino
Valeria De Tullio
Nicola Marino Vavalle
Arcangelo Furlan
Annarita Ladisa

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

Ramon De Pascalis
Tatiana Versienti

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

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

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

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

Ogni dipendente è tenuto a:

1. conoscere il PIAO a seguito della pubblicazione sul sito dell'Agenzia e della comunicazione personale, nonché procedere alla sua osservanza ed altresì a provvedere, per quanto di competenza, alla sua esecuzione;
2. conoscere ed osservare il Codice di comportamento dei dipendenti pubblici di cui al D.P.R. n. 62/2013 e il

www.arpal.regione.puglia.it

Sede legale: Viale L. Corigliano, 1- 70132 Bari
Sede operativa: Via delle Magnolie, 6 - 70026 Modugno (BA)
Pec: uo.affarigeneralipersonale.arpal@pec.rupar.puglia.it
E-mail: uo.affarigenerali.personale@arpal.regione.puglia.it



AGENZIA REGIONALE PER LE POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO ARPAL - PUGLIA

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

Il lavoro nella Regione Puglia

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

www.arpal.regione.puglia.it

Sede legale: Viale L. Corigliano, 1- 70132 Bari

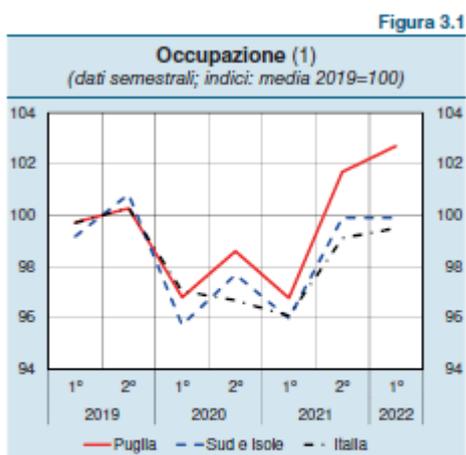
Sede operativa: Via delle Magnolie, 6 - 70026 Modugno (BA)

Pec: uo.affarigeneralipersonale.arpal@pec.rupar.puglia.it

E-mail: uo.affarigenerali.personale@arpal.regione.puglia.it

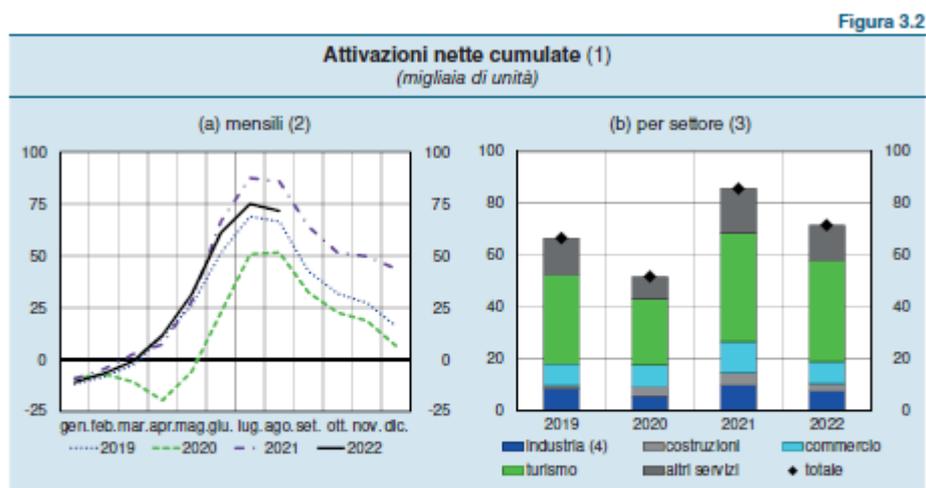
L'analisi della Banca d'Italia

Da un punto di vista economico è utile considerare l'ultimo aggiornamento congiunturale della Banca d'Italia (Report Banca d'Italia "L'economia della Puglia") relativo alla Regione Puglia. Tra le osservazioni principali, infatti, è stata riscontrata una crescita nell'occupazione nel primo semestre del 2022 (fig.3.1).



Fonte: elaborazioni su dati Istat, Rilevazione sulla forza lavoro (RFL).
(1) Dal 1° gennaio 2021 è stata avviata la nuova RFL che raccoglie le indicazioni del regolamento UE/2019/1700 introducendo cambiamenti nella definizione di occupato e nei principali aggregati di mercato del lavoro. L'Istat ha diffuso le serie storiche degli aggregati ricostruite secondo le nuove definizioni. Al momento risultano disponibili le serie storiche regionali ricostruite dal 2018.

In particolare, il numero degli occupati, sia autonomi che dipendenti, è aumentato del 6,1%. L'andamento positivo delle posizioni di lavoro dipendente è confermato anche dai dati delle comunicazioni obbligatorie del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali. Nei primi otto mesi del 2022 sono state attivate, al netto delle cessazioni, circa 71.500 nuove posizioni di lavoro. Il dato è risultato tuttavia in calo rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente, soprattutto per effetto dell'aumento delle cessazioni, che nel 2021 erano ancora limitate dai provvedimenti di blocco dei licenziamenti. Le assunzioni nette hanno presentato nei primi mesi dell'anno un andamento simile a quello del 2021, per poi rallentare a partire da giugno (fig. 3.2).



La dinamica positiva è stata comune a tutti i comparti dell'economia. Nel confronto con l'anno precedente, sul totale delle assunzioni nette ha acquisito maggior rilievo il settore del turismo. Il saldo tra assunzioni e cessazioni è stato positivo sia per i rapporti a tempo determinato sia per quelli a tempo indeterminato. Questi ultimi nel confronto con i primi otto mesi del 2021 sono risultati in aumento anche per effetto delle trasformazioni di contratti a termine già in essere.

Sono stati così recuperati i livelli di produttività persi a causa della pandemia, ma con un rallentamento della ripresa economica a causa dell'inflazione e dell'incremento dei costi di produzione. Inoltre, la crescita occupazionale ha fatto registrare una ripresa superiore alla media italiana, a cui non è corrisposto però un aumento di occupazione proporzionale per le lavoratrici.

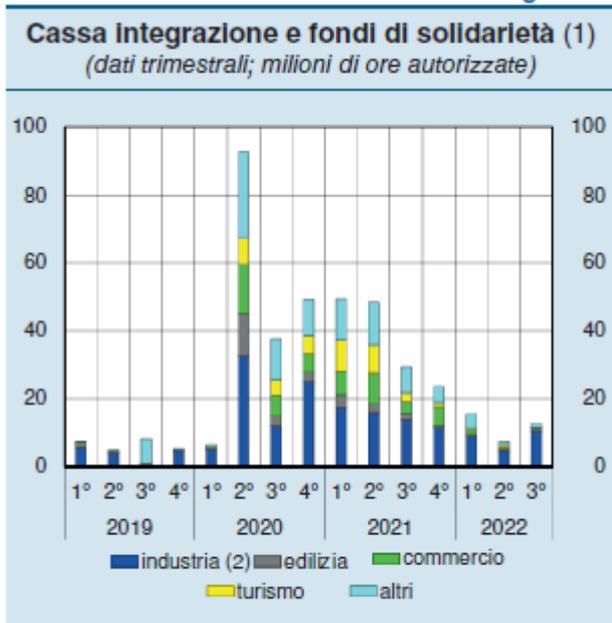
Infine, un'analisi di InfoCamere sulla base dei dati Inps e quelli del registro Imprese delle Camere di Commercio, ha mostrato un aumento di assunzioni nel Mezzogiorno, dove la crescita è superiore a quella del Nord Italia. Nell'insieme, tra le imprese italiane con più di 50 addetti, infatti, due terzi hanno aumentato nell'ultimo anno il numero del personale. In particolare, tra i settori che hanno visto una crescita maggiore di assunzioni spiccano il turismo, trasporti e logistica, costruzioni e servizi alle imprese.

Gli ammortizzatori sociali

Nei primi otto mesi del 2022, nella Regione Puglia è proseguita, come nel resto del Paese, la diminuzione del ricorso agli strumenti di integrazione salariale in costanza di lavoro. Il numero di ore autorizzate di Cassa integrazione guadagni (CIG) e di fondi di solidarietà (FdS) è diminuito complessivamente del 72,0 per cento rispetto allo stesso periodo dell'anno scorso, risultando tuttavia ancora superiore ai livelli precedenti l'inizio della pandemia (fig. 3.3). Dal punto di vista settoriale, la riduzione ha coinvolto tutte le principali attività

economiche, ad eccezione del settore dell'industria legato alla produzione dei mezzi di trasporto, che risente ancora delle difficoltà di approvvigionamento di componenti elettronici.

Figura 3.3



Fonte: elaborazioni su dati INPS.

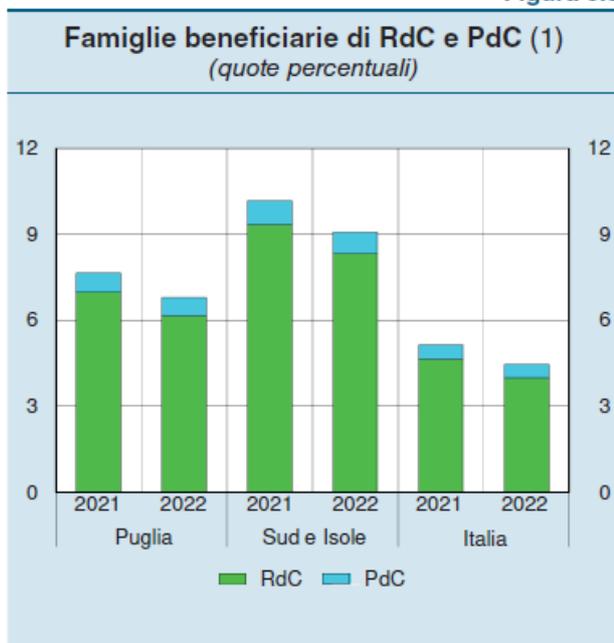
(1) A marzo 2022 si sono esaurite le agevolazioni Covid all'integrazione salariale. – (2) Industria in senso stretto.

Durante il primo semestre del 2022 sono state presentate in regione circa 57.000 domande di nuova assicurazione sociale per l'impiego (NASpl) da parte di lavoratori che hanno perso l'occupazione, un dato in crescita di oltre un quarto rispetto all'anno precedente. L'aumento del numero di domande ha risentito anche del venir meno dei limiti alle cessazioni di posizioni di lavoro alle dipendenze, rimossi a partire dal secondo semestre del 2021.

Le misure di sostegno alle famiglie

A giugno del 2022 il numero di nuclei percettori del Reddito di cittadinanza (RdC) o della Pensione di cittadinanza (PdC) in Puglia è diminuito rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente, a circa 108.000 (di cui quasi 10.000 percettori di PdC), anche per effetto del miglioramento del quadro occupazionale. Le famiglie beneficiarie di queste misure rappresentano il 6,8 per cento di quelle residenti in regione (9,1 per cento nel Mezzogiorno e 4,5 nella media nazionale), un dato inferiore rispetto a quello dello stesso periodo del 2021 (7,6 per cento; fig. 3.5). Nei primi nove mesi di quest'anno all'incirca altri 3.000 nuclei hanno beneficiato del Reddito di Dignità, una misura regionale con finalità simili a quelle del RdC.

Figura 3.5



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

(1) Quote percentuali sul totale delle famiglie residenti. Dati riferiti a fine giugno di ciascun anno.

Fattori sociali

Tra i fattori che hanno un impatto maggiore sull'ecosistema del lavoro e soprattutto sull'accesso ad esso, non si può prescindere dall'approfondire il quadro della vulnerabilità sociale.

Non è possibile trascurare l'impatto che la pandemia di Covid-19 ha avuto sull'occupazione, in particolare in riferimento a categorie già interessate da fenomeni di instabilità occupazionale e difficoltà di accesso al mercato del lavoro, quale quella dei giovani, inclusi i cosiddetti Neet (soggetti non occupati e non coinvolti in percorsi né di istruzione, né di apprendistato).

In particolare, proprio un alto numero di tali soggetti si trova nelle zone del Meridione e la Puglia, con il 23,6%, si posiziona al quarto posto per numero di Neet, dopo Sicilia (30,3%), Calabria (28,4%), Campania (27,3%).

Bollettino Excelsior di gennaio

Le analisi del bollettino Excelsior di gennaio si focalizzano sulle principali caratteristiche delle entrate programmate nel mese di gennaio 2023, con uno sguardo sulle tendenze occupazionali per il periodo gennaio - marzo 2023.

Nel mese di gennaio saranno programmate circa 22.390 entrate.

www.arpal.regione.puglia.it

Sede legale: Viale L. Corigliano, 1- 70132 Bari

Sede operativa: Via delle Magnolie, 6 - 70026 Modugno (BA)

Pec: uo.affarigeneralipersonale.arpal@pec.rupar.puglia.it

E-mail: uo.affarigenerali.personale@arpal.regione.puglia.it



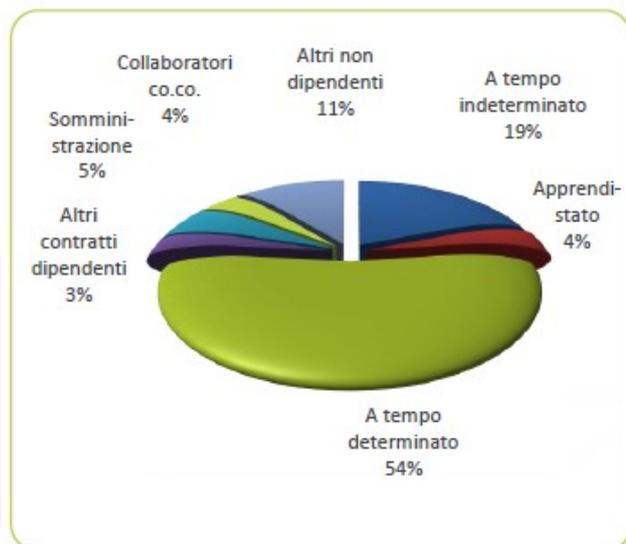
**AGENZIA REGIONALE PER LE
POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO
ARPAL - PUGLIA**



fonte: Unioncamere-ANPAL, Sistema Informativo Excelsior.

Nel 23% dei casi le entrate previste saranno stabili, ossia con un contratto a tempo indeterminato e di apprendistato, mentre nel 77% saranno a termine (tempo determinato e altri contratti con durata predefinita).

I CONTRATTI PREVISTI PER LE ENTRATE NEL MESE



e
fonte: Unioncamere-ANPAL, Sistema Informativo Excelsior.

Il 18% delle entrate previste sarà destinato al personale laureato e per una quota pari al 29% interesserà giovani con meno di 30 anni. Inoltre, in 44 casi su 100 le imprese prevedono di avere difficoltà a trovare i profili desiderati.

ENTRATE PREVISTE PER LIVELLO DI ISTRUZIONE NEL MESE*





AGENZIA REGIONALE PER LE POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO ARPAL - PUGLIA

ENTRATE PREVISTE NEL MESE PER AREA AZIENDALE DI INSERIMENTO E ALCUNE CARATTERISTICHE

	v.a.	% su tot.	% meno di 30 anni	% difficile reperim.
Area produzione di beni ed erogazione del servizio	10.390	46,4	27,0	48,0
Aree direzione e servizi generali	830	3,7	47,6	41,4
Area amministrativa	970	4,3	25,4	38,1
Aree commerciali e della vendita	3.910	17,5	38,6	31,1
Aree tecniche e della progettazione	3.570	15,9	22,8	52,4
Aree della logistica	2.730	12,2	26,3	35,5
Totale	22.390	100,0	29,0	43,6

LE POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO

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

- Garanzia Giovani: un programma nazionale per l'inserimento dei giovani nel mercato del lavoro, che prevede percorsi di formazione e tirocini formativi.

- Programma nazionale denominato Garanzia di occupabilità (GOL): finalizzato all'inserimento occupazionale mediante l'erogazione di servizi specifici di politica attiva del lavoro e varie tipologie di destinatari: lavoratori fragili o vulnerabili (giovani NEET con meno di 30 anni), donne in condizioni di svantaggio, persone con disabilità, lavoratori maturi (55 anni e oltre), disoccupati senza sostegno al reddito, lavoratori con redditi molto bassi (i cosiddetti working poor) e lavoratori autonomi che cessano definitivamente la loro attività professionale.

Obiettivo del programma è quello di coinvolgere almeno 3 mln di beneficiari entro il quarto trimestre del 2025, di cui almeno 800 mila dovranno aver partecipato alla formazione professionale.

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

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

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

PIANO DI POTENZIAMENTO

Il 30 agosto 2022 si sono concluse le assunzioni previste dal Piano straordinario di Potenziamento dei Centri per l'Impiego (CPI) e delle politiche attive del lavoro della Regione Puglia sulla base delle procedure concorsuali terminate il primo trimestre 2022.

Il Piano di rafforzamento dei servizi per l'impiego realizzato dal Governo ha previsto un importante investimento in risorse umane, pari, a livello nazionale, a un incremento di 11.600 operatori, più che raddoppiando l'organico presente. Per la sola Regione Puglia tale dato ammonta a 1.129 persone per l'assunzione delle quali ARPAL Puglia ha bandito 18 concorsi, tutti arrivati a puntuale conclusione. Questo fa

www.arpal.regione.puglia.it

Sede legale: Viale L. Corigliano, 1- 70132 Bari

Sede operativa: Via delle Magnolie, 6 - 70026 Modugno (BA)

Pec: uo.affarigeneralipersonale.arpal@pec.rupar.puglia.it

E-mail: uo.affarigenerali.personale@arpal.regione.puglia.it



AGENZIA REGIONALE PER LE POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO ARPAL - PUGLIA

della Puglia una tra le prime regioni italiane ad aver concluso il Piano di rafforzamento dei servizi. Inoltre dal 1 settembre l'immissione in servizio di cinque nuovi Dirigenti ha garantito la continuità amministrativa prima supportata dalla Direzione Generale.

Dal rafforzamento dei Centri per l'impiego dipendono le riforme del mercato del lavoro previste dal Piano nazionale di ripresa e resilienza (Pnrr), a iniziare dal programma Garanzia di Occupabilità dei Lavoratori (GOL).

ANALISI SWOT ARPAL PUGLIA

L'analisi SWOT è uno strumento utilizzato per valutare le forze, le debolezze, le opportunità e le minacce di un'organizzazione, utile per valutare ARPAL Puglia e le sue attività.

• Forze

- Presenza su tutto il territorio regionale: ARPAL Puglia è presente in tutta la Puglia con uffici distribuiti in modo capillare, permettendo così di raggiungere una vasta gamma di cittadini e imprese.

- Esperienza e competenze: l'Agenzia ha un team di professionisti esperti e qualificati in grado di offrire un'ampia gamma di servizi e supporto ai cittadini e alle imprese.

- Collaborazione con enti e istituzioni: ARPAL Puglia lavora in stretta collaborazione con altre istituzioni e enti, come le Camere di commercio, le università e le associazioni di categoria, per offrire una gamma ancora più ampia di servizi e opportunità.

- Flessibilità: l'Agenzia è in grado di adattarsi alle esigenze e alle richieste del mercato del lavoro regionale, offrendo servizi e programmi mirati alle esigenze specifiche.

• Debolezze

- Scarso utilizzo dei nuovi strumenti digitali: l'Agenzia potrebbe migliorare la sua offerta di servizi digitali per la ricerca di lavoro e la formazione professionale, per essere più competitiva e attrattiva per i giovani e i lavoratori a distanza.

- Insufficiente promozione dei servizi: ARPAL Puglia potrebbe migliorare la promozione dei propri servizi e programmi, per raggiungere un pubblico più ampio e aumentare la consapevolezza dei cittadini e delle imprese riguardo alle opportunità disponibili.

• Opportunità

- Sviluppo delle competenze digitali: c'è una crescente domanda di competenze digitali nel mercato del lavoro, l'Agenzia può sfruttare questa opportunità per offrire programmi di formazione e servizi di orientamento per le professioni digitali.

- Crescita delle opportunità di lavoro nei settori del turismo e dell'agricoltura: la Puglia è una regione turistica e agricola importante, ARPAL Puglia può sfruttare queste opportunità per promuovere l'occupazione e la formazione professionale nei settori del turismo e dell'agricoltura.

• Minacce

www.arpal.regione.puglia.it

Sede legale: Viale L. Corigliano, 1- 70132 Bari

Sede operativa: Via delle Magnolie, 6 - 70026 Modugno (BA)

Pec: uo.affarigeneralipersonale.arpal@pec.rupar.puglia.it

E-mail: uo.affarigenerali.personale@arpal.regione.puglia.it



AGENZIA REGIONALE PER LE POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO ARPAL - PUGLIA

- Aumento della disoccupazione: un aumento della disoccupazione può comportare un aumento della domanda di servizi di orientamento e formazione professionale, mettendo a dura prova la capacità dell'Agenzia di rispondere alle esigenze dei cittadini e delle imprese.
- Riduzione dei fondi pubblici: la diminuzione dei fondi pubblici a disposizione dell'Agenzia potrebbe limitare la sua capacità di offrire servizi e programmi completi e di qualità.
- Concorrenza da parte di altre agenzie: la crescente presenza di altre agenzie e organizzazioni che offrono servizi simili a quelli di ARPAL Puglia potrebbe rendere più difficile per l'Agenzia attrarre cittadini e imprese.
- Cambiamenti nelle politiche del mercato del lavoro: eventuali cambiamenti nella legislazione e nelle politiche del mercato del lavoro a livello nazionale o regionale potrebbero influire sull'operatività dell'Agenzia e sulla sua capacità di offrire servizi efficaci.

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 2023 e piano triennale 2023-2025 delle attività dell'ARPAL Puglia, adottato con Decreto del Direttore Generale n. 162 del 31/10/2022 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, nonché l'attuazione dei LEP in materia di servizi per il lavoro.

Programmazione dell'attuazione della trasparenza

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

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

- misure e strumenti attuativi degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, anche di natura organizzativa, dirette ad assicurare la regolarità e la tempestività dei flussi informativi, ai sensi degli articoli 10 e 43, co. 3 del D.lgs. n. 33/2013;
- azioni e strumenti attuativi, anche di natura organizzativa, diretti ad assicurare la regolare attuazione dell'accesso civico (semplice e generalizzato), ai sensi degli articoli 5 e 43, del D.lgs. n. 33/2013;
- misure di trasparenza ulteriori rispetto agli specifici obblighi di pubblicazione, già previsti dalla normativa vigente, attraverso la pubblicazione dei c.d. "dati ulteriori" nella sottosezione di I livello "Altri contenuti" del

www.arpal.regione.puglia.it

Sede legale: Viale L. Corigliano, 1- 70132 Bari

Sede operativa: Via delle Magnolie, 6 - 70026 Modugno (BA)

Pec: uo.affarigeneralipersonale.arpal@pec.rupar.puglia.it

E-mail: uo.affarigenerali.personale@arpal.regione.puglia.it



AGENZIA REGIONALE PER LE POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO ARPAL - PUGLIA

portale “Amministrazione Trasparente”, nell’osservanza di quanto stabilito dalla normativa in materia di riservatezza e tutela dei dati personali (D.lgs.196/2003 come modificato e integrato dal D. Lgs. 101/2018).

Resta primario l’obiettivo di puntare sulla massima trasparenza dell’azione amministrativa come migliore politica a costo zero contro la corruzione. Come unanimemente riconosciuto, infatti, un’adeguata applicazione dei principi di trasparenza riduce i costi, eleva la qualità dei servizi offerti e garantisce un controllo sociale diffuso come concreto deterrente ai fenomeni di corruzione.

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

L’utilizzo del metodo della trasparenza comporta una maggiore possibilità di accedere ai documenti, ai dati e alle informazioni concernenti l’organizzazione e le attività delle pubbliche amministrazioni, per favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e dell’utilizzo delle risorse pubbliche.

La trasparenza identifica il ruolo dell’organizzazione pubblica e i valori cui tende, le modalità con cui si esercitano le azioni e gli obiettivi; perciò, contribuisce a determinare il grado di fiducia e affidabilità sul suo operato. Richiama un’etica della responsabilità, poiché oltre ad efficienza ed efficacia occorre anche rispondere a principi di correttezza e coerenza, nell’assolvimento della missione istituzionale.

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

L’intento dell’Agenzia per il 2023 è quello di rafforzare nel complesso il lavoro di raccolta e sistematizzazione delle informazioni pubblicate e di aggiornare periodicamente le sezioni.

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

In considerazione delle disposizioni vigenti e, in particolare, della Circolare n. 2/2013 del Dipartimento della Funzione pubblica, questa Agenzia intende applicare le politiche di prevenzione del fenomeno corruttivo anche mediante manifestazione della propria sensibilità istituzionale in materia di trasparenza, pur in un contesto organizzativo 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’Allegato 3;

www.arpal.regione.puglia.it

Sede legale: Viale L. Corigliano, 1- 70132 Bari

Sede operativa: Via delle Magnolie, 6 - 70026 Modugno (BA)

Pec: uo.affarigeneralipersonale.arpal@pec.rupar.puglia.it

E-mail: uo.affarigenerali.personale@arpal.regione.puglia.it



AGENZIA REGIONALE PER LE POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO ARPAL - PUGLIA

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

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

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

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

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

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

Il tema della trasparenza e degli adempimenti ad essa collegati consente di trasformare i vincoli in opportunità soprattutto per uno dei segmenti più rilevanti della missione istituzionale di ARPAL Puglia. Trasparenza significa totale accessibilità ai documenti/dati/informazioni concernenti l'organizzazione e l'attività delle pubbliche amministrazioni, per favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e dell'utilizzo delle risorse pubbliche.

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

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

www.arpal.regione.puglia.it

Sede legale: Viale L. Corigliano, 1- 70132 Bari

Sede operativa: Via delle Magnolie, 6 - 70026 Modugno (BA)

Pec: uo.affarigeneralipersonale.arpal@pec.rupar.puglia.it

E-mail: uo.affarigenerali.personale@arpal.regione.puglia.it



AGENZIA REGIONALE PER LE POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO ARPAL - PUGLIA

- 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.

Sezione "*Amministrazione Trasparente*" del sito web istituzionale

L'ARPAL Puglia ha un proprio sito istituzionale www.arpal.regione.puglia.it; dalla home page del sito è visibile il link della sezione "*Amministrazione trasparente*", strutturata in modo conforme a quanto previsto dall'allegato 1 del D. Lgs. 33/2013 (Struttura delle informazioni sui siti istituzionali).

L'obiettivo è quello di illustrare nella maniera più chiara possibile le attività condotte dall'Agenzia, tenendole in costante aggiornamento, in modo da consentire non solo alle Autorità preposte, ma anche al cittadino interessato, il controllo e la piena cognizione dell'operato dell'Agenzia.

Struttura della sezione "*Amministrazione Trasparente*"

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

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

I contenuti nella sezione "*Amministrazione trasparente*" dovranno essere pubblicati in formato di dati aperti (art. 7 del D. Lgs. n. 33/2013), garantendo la possibilità di scaricarli liberamente, anche a fini statistici. Tenuto conto dei programmi informatici in uso, i formati utilizzabili per la pubblicazione sono:

- 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.

www.arpal.regione.puglia.it

Sede legale: Viale L. Corigliano, 1- 70132 Bari

Sede operativa: Via delle Magnolie, 6 - 70026 Modugno (BA)

Pec: uo.affarigeneralipersonale.arpal@pec.rupar.puglia.it

E-mail: uo.affarigenerali.personale@arpal.regione.puglia.it



AGENZIA REGIONALE PER LE POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO ARPAL - PUGLIA

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.

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.

Con la Legge Regionale 2 novembre 2022, n. 23 "Modifiche alla legge regionale 29 giugno 2018, n. 29 (Norme in materia per le politiche attive del lavoro e per il contrasto al lavoro nero), sono stati definiti gli organi dell'Arpal, ovvero: il presidente, il consiglio di amministrazione, il direttore e il revisore unico.

Il presidente

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

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

www.arpal.regione.puglia.it

Sede legale: Viale L. Corigliano, 1- 70132 Bari

Sede operativa: Via delle Magnolie, 6 - 70026 Modugno (BA)

Pec: uo.affarigeneralipersonale.arpal@pec.rupar.puglia.it

E-mail: uo.affarigenerali.personale@arpal.regione.puglia.it



AGENZIA REGIONALE PER LE POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO ARPAL - PUGLIA

h) trasmette alla Giunta regionale gli atti di cui all'articolo.

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

Il consiglio di amministrazione:

- a) coordina, pianifica e indirizza l'attività dell'Agenzia;
- b) su proposta del direttore:
 - 1) adotta il bilancio preventivo pluriennale e annuale e quello di esercizio e i regolamenti,
 - 2) adotta, inoltre, il Piano della performance contenente il Piano annuale e triennale dell'attività dell'Agenzia, la Relazione sulla performance, nonché la dotazione organica e le relative modificazioni e il Piano triennale dei fabbisogni del personale.
- c) adotta più in generale ogni provvedimento di alta organizzazione dell'Agenzia.

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

Il direttore provvede, inoltre:

- a) alla predisposizione, sotto il profilo delle competenze attribuite, del Piano della performance contenente il Piano annuale e triennale delle attività dell'agenzia e della Relazione finale sulla performance;
- b) alla presentazione della proposta di bilancio preventivo pluriennale e annuale e di bilancio di esercizio, dei regolamenti e degli atti di organizzazione generale dell'Agenzia;
- c) alla attribuzione degli incarichi dirigenziali, coordinando e promuovendo la collaborazione,

www.arpal.regione.puglia.it

Sede legale: Viale L. Corigliano, 1- 70132 Bari

Sede operativa: Via delle Magnolie, 6 - 70026 Modugno (BA)

Pec: uo.affarigeneralipersonale.arpal@pec.rupar.puglia.it

E-mail: uo.affarigenerali.personale@arpal.regione.puglia.it



AGENZIA REGIONALE PER LE POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO ARPAL - PUGLIA

controllandone l'attività, anche con poteri avocativi e sostitutivi in caso di inerzia;

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

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

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

Il revisore unico dell'Agenzia, dott.ssa Aurora De Falco, è stato nominato con Deliberazione di Giunta regionale n. 313 del 13/03/2023 nella persona della. Esamina tutti gli atti adottati da ARPAL ai fini della verifica della regolare tenuta della contabilità e del controllo della gestione economico finanziaria della stessa Agenzia. A conclusione delle procedure già in atto, è autorizzato ad esprimere pareri il Revisore Unico uscente, dott.ssa Lauretana Fasano.

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

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

1) Affari Generali:

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

2) Personale, Formazione Interna e Contenzioso:

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

www.arpal.regione.puglia.it

Sede legale: Viale L. Corigliano, 1- 70132 Bari

Sede operativa: Via delle Magnolie, 6 - 70026 Modugno (BA)

Pec: uo.affarigeneralipersonale.arpal@pec.rupar.puglia.it

E-mail: uo.affarigenerali.personale@arpal.regione.puglia.it



AGENZIA REGIONALE PER LE POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO ARPAL - PUGLIA

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

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

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

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

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

www.arpal.regione.puglia.it

Sede legale: Viale L. Corigliano, 1- 70132 Bari

Sede operativa: Via delle Magnolie, 6 - 70026 Modugno (BA)

Pec: uo.affarigeneralipersonale.arpal@pec.rupar.puglia.it

E-mail: uo.affarigenerali.personale@arpal.regione.puglia.it



AGENZIA REGIONALE PER LE POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO ARPAL - PUGLIA

- Coordinamento Ambito Territoriale Servizi per l'Impiego FOGGIA, BAT (Foggia e provincia; BAT e provincia): curare l'indirizzo ed il coordinamento dei Centri per l'Impiego e le rispettive attività istituzionali nonché tutte le attività di natura istruttoria.
- provvedere alla formazione, tenuta ed aggiornamento degli inventari dei beni mobili, immobili, crediti, debiti ed altre passività, titoli, atti e documenti relativi al Patrimonio; provvedere alle attività economiche e di cassa delle strutture di cassa delle strutture centrali (attività afferenti all'U.O. Patrimonio ed Attività Negoziali);

A queste attività si aggiungono gli obiettivi di gestione, ovvero la predisposizione e l'attuazione delle strategie per la riduzione del divario di genere nell'ambito dell'Agenzia, l'attuazione del piano di potenziamento dei CPI, la gestione dei progetti PON e POC-SPAO, oltre che ogni altro ulteriore obiettivo che verrà assegnato ai sensi dell'art. 4, co. 3, dello Statuto dell'ARPAL Puglia.

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

- Coordinamento Ambito Territoriale Servizi per l'Impiego Lecce (Lecce e provincia): curare l'indirizzo ed il coordinamento dei Centri per l'Impiego e le rispettive attività istituzionali nonché tutte le attività di natura istruttoria;
- Provvedere a tutte le attività negoziali ed all'acquisto di tutti i beni e servizi necessari per il funzionamento dell'Agenzia (attività afferenti all'U.O. Patrimonio ed Attività Negoziali);
- Provvedere alle procedure concorsuali ed al reclutamento del personale, all'applicazione degli istituti giuridici derivanti dall'instaurazione dei rapporti di lavoro, quali trasferimenti, comando, mobilità interna ed esterna, autorizzazione agli incarichi esterni (attività afferenti all'U.O. Personale, Formazione Interna e Contenzioso).

dott.ssa Claudia Claudi, dirigente a tempo pieno, in posizione di comando dalla Regione Puglia (D.D.G. n. 42/2022 e D.D.G. n. 69/2022) presso l'Agenzia, di attribuire allo stesso le seguenti attività afferenti all'**U.O. Coordinamento Servizi per l'Impiego**:

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

dott. Giuseppe Pascali, dirigente a tempo pieno e determinato (D.D. n. 158 del 13/04/2021) della durata di tre anni, relativo all'**U.O. Bilancio e Ragioneria**, di cui all'art. 7 dell'Atto di Organizzazione e Dotazione

www.arpal.regione.puglia.it

Sede legale: Viale L. Corigliano, 1- 70132 Bari

Sede operativa: Via delle Magnolie, 6 - 70026 Modugno (BA)

Pec: uo.affarigeneralipersonale.arpal@pec.rupar.puglia.it

E-mail: uo.affarigenerali.personale@arpal.regione.puglia.it



AGENZIA REGIONALE PER LE POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO ARPAL - PUGLIA

organica complessiva (DCS n. 1 del 15.02.2019).

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

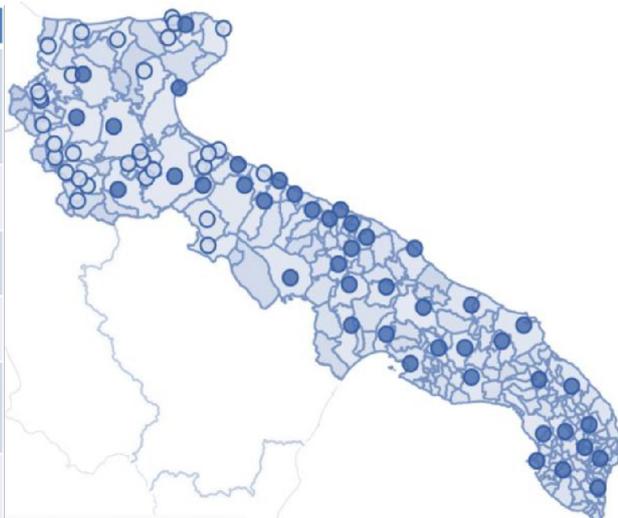
- Unità operativa Coordinamento di staff, che coordina le attività delle strutture di staff del Direttore Generale (Affari Legali, Ricerca e Sviluppo, Sistemi informativi);
- Unità operativa affari generali - personale e formazione interna – contenzioso;
- Unità operativa Bilancio e ragioneria;
- Unità 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.

Distribuzione CPI sul territorio regionale

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



www.arpal.regione.puglia.it

Sede legale: Viale L. Corigliano, 1- 70132 Bari

Sede operativa: Via delle Magnolie, 6 - 70026 Modugno (BA)

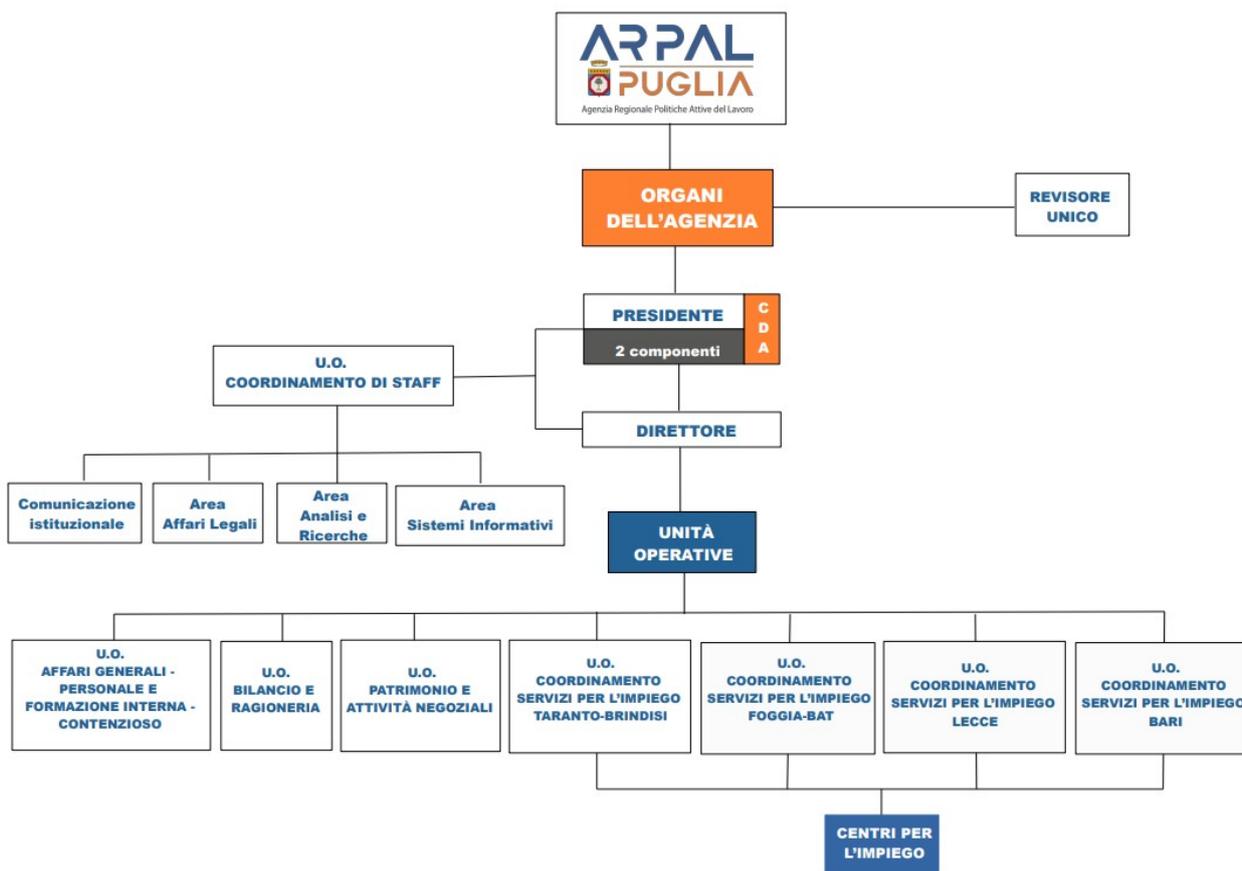
Pec: uo.affarigeneralipersonale.arpal@pec.rupar.puglia.it

E-mail: uo.affarigenerali.personale@arpal.regione.puglia.it



AGENZIA REGIONALE PER LE POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO ARPAL - PUGLIA

Organigramma



All'interno di ogni organizzazione, le risorse umane rappresentano un elemento strategico e determinante per il raggiungimento degli obiettivi dell'Agenzia. Il personale rappresenta un vero e proprio patrimonio per l'organizzazione e, pertanto, l'Agenzia ha posto la massima attenzione sulle risorse umane per non trascurare gli aspetti legati al suo sviluppo e favorirne la crescita professionale. 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 piano viene emanato in attuazione di quanto previsto dall'art. 14, comma 1, della legge n. 124 del 2015, che richiede alle amministrazioni pubbliche di redigere il Piano organizzativo del Lavoro Agile (POLA), quale specifica sezione del Piano della performance dedicata ai necessari processi di innovazione amministrativa da mettere in atto nelle amministrazioni pubbliche ai fini della programmazione e della

www.arpal.regione.puglia.it

Sede legale: Viale L. Corigliano, 1- 70132 Bari

Sede operativa: Via delle Magnolie, 6 - 70026 Modugno (BA)

Pec: uo.affarigeneralipersonale.arpal@pec.rupar.puglia.it

E-mail: uo.affarigenerali.personale@arpal.regione.puglia.it



AGENZIA REGIONALE PER LE POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO ARPAL - PUGLIA

gestione del lavoro agile. Le misure contenute e/o richiamate nel presente Piano si basano sulle linee guida emanate a livello nazionale nonché sulla modalità di regolamentazione del lavoro agile in vigore presso la Regione Puglia, al cui indirizzo e controllo ARPAL Puglia è soggetto quale ente strumentale.

Baseline

ARPAL Puglia ha introdotto una disciplina interna dello smart working con Regolamento, condiviso con le OO.SS., adottato con Decreto del Direttore Generale n. 16 del 26.01.2022, avente ad oggetto: “Adozione della disciplina transitoria per lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile”. Il regolamento è stato adottato in attuazione della normativa statale e regionale (segnatamente, Deliberazione della Giunta Regionale 29 dicembre 2021, n. 2227), nelle more della definizione degli istituti del rapporto di lavoro connessi alla suddetta modalità di svolgimento della prestazione lavorativa da parte della contrattazione collettiva nazionale e, in ogni caso, con validità sino alla data del 31.03.2022. Sulla scorta del suddetto regolamento, nei vari ambiti territoriali sono stati stipulati diversi accordi di lavoro agile, successivamente oggetto di apposita ricognizione, come di seguito precisato. Con l’attribuzione delle deleghe dirigenziali ai cinque dirigenti assunti da ARPAL Puglia a far data dal 01/09/2022 (D.D.G. n. 104 del 22/07/2022), infatti, è stato possibile procedere ad una capillare azione di monitoraggio presso i vari coordinamenti provinciali, al fine di conoscere l’impatto complessivo prodotto dal lavoro agile all’interno dei Centri per l’Impiego della Regione Puglia ad emergenza sanitaria ormai conclusa.

Nelle more della suddetta ricognizione, intanto, è mutato il quadro legislativo, che con la L. 142/2022 ha modificato i requisiti di accesso allo smart working, prorogando al 31/12/2022 soltanto alcune delle fattispecie con diritto allo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile, limitandole alla categoria dei lavoratori fragili ex art. 26 co. 2 del decreto legge n. 18/2020 (dipendenti in possesso di certificazione rilasciata dai competenti organi medico-legali, attestante una condizione di rischio derivante da immunodepressione o da esiti da patologie oncologiche o dallo svolgimento di relative terapie salvavita, ivi inclusi i lavoratori in possesso del riconoscimento di disabilità con connotazione di gravità ai sensi dell’articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104). Per questa ragione, considerando la cessazione dello stato emergenziale ed in mancanza di un vigente regolamento interno contenente una disciplina delle casistiche di lavoro agile ulteriori rispetto a quelle previste dal legislatore, è stato possibile confermare lo smart working soltanto per i dipendenti nelle condizioni di cui all’art. 26 co. 2 del decreto legge n. 18/2020.

Le misure predisposte da ARPAL Puglia per l’adeguamento al vigente quadro normativo e contrattuale in tema di lavoro agile

A seguito dell’entrata in vigore della Legge 29 dicembre 2022, n. 197, dal 1° gennaio 2023 sono stati ulteriormente ridotti i parametri di ‘fragilità’ individuati dal legislatore per il diritto allo svolgimento della prestazione lavorativa in smart working. Per questa ragione, sono state emanate circolari interne (prot. n. 699 del 03.01.2023 e n. 2713 del 10.01.2023) per fornire al personale apposita informativa sul mutamento dei requisiti legislativi di ‘fragilità’ intervenuti, al fine di consentire agli aventi diritto di presentare apposita

www.arpal.regione.puglia.it

Sede legale: Viale L. Corigliano, 1- 70132 Bari

Sede operativa: Via delle Magnolie, 6 - 70026 Modugno (BA)

Pec: uo.affarigeneralipersonale.arpal@pec.rupar.puglia.it

E-mail: uo.affarigenerali.personale@arpal.regione.puglia.it



AGENZIA REGIONALE PER LE POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO ARPAL - PUGLIA

istanza di accesso al lavoro agile. I dipendenti richiedenti ed attualmente autorizzati allo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile, sino alla data del 30 giugno 2023, sono attualmente in numero complessivo pari a diciannove. Intanto, in data 16.11.2022 è stato sottoscritto il nuovo CCNL relativo al personale del Comparto Funzioni Locali per il triennio 2019-2021 che, agli articoli 63-67, ha introdotto la disciplina contrattuale del lavoro agile, richiedendo per la sua autorizzazione che l'Amministrazione adotti una serie di misure organizzative e tecnologiche propedeutiche ed individuati, previo confronto con le organizzazioni sindacali, "condizioni di particolare necessità [dei lavoratori], non coperte da altre misure" in presenza delle quali favorire l'accesso al lavoro agile, in aggiunta ai diritti di priorità già riconosciuti dalla vigente normativa. In particolare, il CCNL Funzioni Locali 2019-2021 sottolinea che "il lavoro agile è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, disciplinata da ciascun Ente con proprio Regolamento ed accordo tra le parti" (art. 63, comma 2) e che con il suddetto Regolamento, da adottare previo confronto con le OO.SS., l'amministrazione individua le attività che possono essere effettuate in lavoro agile (art. 64, comma 2). Per dare attuazione alle disposizioni emanate in tema di lavoro agile dal CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022, in data 6 febbraio 2023 si è svolto il confronto sindacale a seguito del quale le OO.SS. confederali hanno condiviso con ARPAL Puglia, mediante sottoscrizione di apposito verbale, una bozza di Regolamento, redatto recependo fedelmente la disciplina interna adottata dalla Regione Puglia (ente al cui indirizzo e controllo ARPAL Puglia è soggetta) in materia di lavoro agile. In data 7 febbraio 2023, il Regolamento come sottoscritto dalle OO.SS. (allegato 2) è stato trasmesso al Direttore del Dipartimento Politiche del Lavoro, Istruzione e Formazione nell'esercizio delle funzioni stabilite dall'art. 2, comma 2, della Legge Regionale 2 novembre 2022, n. 23, per la sua adozione, in base a quanto previsto in tema di regolamenti dalla Legge Regionale n. 29/2018 (art. 9, comma 6^a, lett. d), che, con nota prot. n. 0722 del 14/02/2023, rammenta che la Giunta regionale, con DGR n. 84 dell'8 febbraio 2023, ha autorizzato "ARPAL Puglia, nelle persone dei dirigenti competenti in materia di personale, a procedere all'adozione del regime in materia di lavoro agile per il personale dipendente dell'Agenzia, in considerazione di assoluta urgenza e necessità, nonché agli adempimenti connessi e conseguenti". Pertanto si dà un mandato chiaro a procedere ai dirigenti competenti senza ulteriore intermediazione o passaggio procedimentale.

Il suindicato Regolamento rappresenta lo strumento condiviso da ARPAL Puglia con le OO.SS. per garantire ai dipendenti, pur nella consapevolezza della cessazione dello stato emergenziale, l'opportunità di implementare il ricorso allo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile, non limitandolo alle specifiche condizioni di favore previste dal legislatore, ma disciplinandolo anche come strumento di miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa, della digitalizzazione dei processi e della qualità dei servizi erogati, oltre che di conciliazione tra tempi di vita e di lavoro, di miglioramento del benessere organizzativo del personale e, non da ultimo, di riduzione del pendolarismo e contenimento dell'utilizzo di mezzi privati, a beneficio della mobilità sostenibile. ARPAL Puglia intende pertanto ricorrere allo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile come strumento di integrazione e sviluppo di forme di lavoro flessibile già utilizzate nell'ente (es: part-time, flessibilità dell'orario di lavoro in entrata/uscita, articolazione dell'orario di lavoro agevolata rispetto a quello ordinario, ecc.), con le finalità, i

www.arpal.regione.puglia.it

Sede legale: Viale L. Corigliano, 1- 70132 Bari

Sede operativa: Via delle Magnolie, 6 - 70026 Modugno (BA)

Pec: uo.affarigeneralipersonale.arpal@pec.rupar.puglia.it

E-mail: uo.affarigenerali.personale@arpal.regione.puglia.it



AGENZIA REGIONALE PER LE POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO ARPAL - PUGLIA

requisiti e gli obiettivi di seguito esposti.

Finalità:

- promuovere soluzioni organizzative flessibili che favoriscano lo sviluppo di una cultura gestionale orientata al conseguimento degli obiettivi e al raggiungimento dei risultati e, al contempo, all'incremento della produttività;
 - razionalizzare l'organizzazione del lavoro implementando la semplificazione delle attività e dei procedimenti amministrativi con l'ausilio delle tecnologie con conseguente rafforzamento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa;
 - agevolare la conciliazione tra tempi di vita e di lavoro;
- migliorare l'integrazione lavorativa dei soggetti ai quali, per cause dovute a condizioni di disabilità o fragilità, ovvero per altri impedimenti, anche temporanei, di natura personale/familiare, la presenza fisica in ufficio possa risultare gravosa;
- ridurre il tasso di assenteismo;
 - migliorare il benessere organizzativo del personale;
 - favorire l'accrescimento delle competenze digitali e rafforzare l'autonomia organizzativa ed operativa dei dipendenti;
 - ridurre il pendolarismo e contenere l'utilizzo di mezzi privati, contribuendo a migliorare la mobilità sostenibile.

Condizioni abilitanti lo svolgimento della prestazione in modalità agile:

- attività che, all'esito delle ricognizioni effettuate presso le singole strutture territoriali, siano risultate compatibili con tale forma di esecuzione della prestazione di lavoro. Devono, in ogni caso, ritenersi incompatibili con l'esecuzione della prestazione in modalità agile le attività che richiedono una presenza continuativa del dipendente presso la sede di lavoro e le attività che non possono essere eseguite con l'utilizzo di tecnologia informatica;
- misurabilità della prestazione lavorativa, intesa come suscettibilità di valutazione a distanza dei risultati conseguiti;
- sufficiente grado di autonomia operativa del dipendente, il quale può gestire autonomamente la prestazione lavorativa in funzione del raggiungimento di obiettivi prefissati, periodicamente assegnati;
- adeguata rotazione del personale autorizzato allo svolgimento della prestazione di lavoro agile, assicurando comunque la prevalenza del lavoro in presenza;
- invarianza dei servizi resi all'utenza interna ed esterna;
- piano di smaltimento del lavoro arretrato, ove sia stato accumulato, ovvero attestazione dirigenziale che tale condizione non ricorra;
- utilizzo di dotazione tecnologica hardware fornita dall'amministrazione ovvero di proprietà del dipendente, purché idonea ad assicurare il rispetto di tutte le condizioni di sicurezza e protezione dei dati e delle informazioni alle quali ha accesso in ragione della prestazione lavorativa. Modalità di autorizzazione. Il

www.arpal.regione.puglia.it

Sede legale: Viale L. Corigliano, 1- 70132 Bari

Sede operativa: Via delle Magnolie, 6 - 70026 Modugno (BA)

Pec: uo.affarigeneralipersonale.arpal@pec.rupar.puglia.it

E-mail: uo.affarigenerali.personale@arpal.regione.puglia.it



AGENZIA REGIONALE PER LE POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO ARPAL - PUGLIA

procedimento di autorizzazione allo svolgimento dello smart working prevede la sottoscrizione dell'accordo individuale tra il dipendente ed il dirigente della U.O. di assegnazione, ovvero tra il dirigente ed il Direttore Generale. L'accordo individuale rappresenta la formalizzazione di tutti gli elementi che compongono l'espletamento della prestazione lavorativa in modalità agile, ivi comprese le modalità di misurazione degli obiettivi/risultati attesi e le forme di monitoraggio e/o controllo, e dovrà pertanto definire:

- le attività oggetto di svolgimento della prestazione in modalità agile e gli specifici obiettivi perseguiti;
- le modalità ed i criteri di misurazione della prestazione agile, anche ai fini del proseguimento dell'attività lavorativa nella suddetta modalità;
- il luogo di svolgimento della prestazione agile ed il numero sul quale attivare, durante le fasce di contattabilità, la funzione di trasferimento di chiamata dal numero di ufficio assegnato dall'amministrazione;
- le modalità di svolgimento della prestazione lavorativa fuori dalla sede di lavoro, con specifica indicazione delle giornate di lavoro da svolgere a distanza;
- le modalità di recesso e le ipotesi di giustificato motivo di recesso;
- i tempi di riposo del lavoratore che, su base giornaliera e settimanale, non potranno essere inferiori a quelli previsti per i lavoratori in presenza, nonché le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro;
- le modalità di esercizio del potere direttivo e di controllo del datore di lavoro sulla prestazione resa dal lavoratore all'esterno dei locali dell'amministrazione nel rispetto di quanto disposto dall'art. 4 della legge 20 maggio 1970, n. 300 e ss.mm.ii.;
- la durata dell'accordo, che non potrà essere superiore al periodo di validità della presente disciplina, salvo proroga.

Destinatari -criteri di priorità

ARPAL Puglia intende consentire il lavoro agile, nel rispetto dei requisiti previsti dalle fonti legislative, contrattuali e regolamentari, al personale di comparto e dell'area dirigenza, titolare di contratto di lavoro subordinato full time o part time in modalità orizzontale, a tempo indeterminato o determinato, in servizio, anche attraverso l'istituto del comando, presso ARPAL Puglia, in via preferenziale ai dipendenti:

- con figli fino a dodici anni di età;
- con figli in condizioni di disabilità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104; con disabilità in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, della legge 5 febbraio 1992, n. 104;
- caregivers ai sensi dell'articolo 1, comma 255, della legge 27 dicembre 2017, n. 205.

Percorsi formativi per il personale

Al fine di supportare adeguatamente il processo di innovazione organizzativa conseguente allo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile, ARPAL Puglia intende promuovere ed organizzare specifiche iniziative formative per il personale autorizzato alla predetta modalità, anche con riferimento ai profili di tutela della salute e sicurezza applicati al lavoro agile.

www.arpal.regione.puglia.it

Sede legale: Viale L. Corigliano, 1- 70132 Bari

Sede operativa: Via delle Magnolie, 6 - 70026 Modugno (BA)

Pec: uo.affarigeneralipersonale.arpal@pec.rupar.puglia.it

E-mail: uo.affarigenerali.personale@arpal.regione.puglia.it



AGENZIA REGIONALE PER LE POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO ARPAL - PUGLIA

Piano Triennale di Fabbisogno del Personale

Premessa

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

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

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

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

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

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

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

Nello specifico, il suddetto personale trasferito dalle Province pugliesi e dalla Città metropolitana di Bari e in servizio presso ARPAL è totalmente integrato nella Dotazione organica della Regione Puglia, adottata con D.G.R. n. 1165/2018, ed assegnato all'Agenzia con Determinazione della Sezione Personale n. 106/DIR/2019/308 del 20/03/2019. Con tale atto si è provveduto alla ricognizione e al trasferimento del personale dipendente delle Province già collocato fuori organico dalle stesse e gestito transitoriamente dalla Regione Puglia, andando a costituire la dotazione organica di Arpal. Pertanto, allo stato, la dotazione dell'Agenzia è rappresentata dall'insieme delle risorse umane addette alle funzioni trasferite in Arpal provenienti dalle province nonché dalle unità di personale assunte a seguito di procedure concorsuali bandite dall'Agenzia per il reclutamento di personale da inserire nel proprio organico.

www.arpal.regione.puglia.it

Sede legale: Viale L. Corigliano, 1- 70132 Bari

Sede operativa: Via delle Magnolie, 6 - 70026 Modugno (BA)

Pec: uo.affarigeneralipersonale.arpal@pec.rupar.puglia.it

E-mail: uo.affarigenerali.personale@arpal.regione.puglia.it



AGENZIA REGIONALE PER LE POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO ARPAL - PUGLIA

Quadro normativo

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

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

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

Individuazione dei valori soglia di massima spesa del personale Arpal

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

Il limite del 50% delle entrate correnti ordinarie aventi carattere certo e continuativo, pari a complessivi € 4.179.398 (calcolato sulle risorse finanziarie stanziare in favore di ARPAL - PUGLIA nel Bilancio di previsione della Regione Puglia per l'esercizio finanziario 2023 e pluriennale 2023-2025 e Bilancio finanziario gestionale, sui capitoli U1501004 – U1501012 e U1501035, dell'importo complessivo di € 8.358.796,00), risulta rispettato considerata una spesa cumulata tra quella ricorrente assunta nel 2022 e quella derivante dal piano assunzionale 2023 pari a complessivi € 2.876.452,42.

Il succitato limite risulta rispettato anche con riferimento alla 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 rispettata con riferimento al numero di unità di personale impiegato nella Direzione Generale pari a n. 11 dipendenti. Il costo lordo delle suddette n. 11 unità impiegate nella Direzione Generale (pari ad € 1.200.108,67) rispetta, altresì, il limite del 60% (pari ad € 2.155.503,47) del costo teorico delle 96 unità previste dalla dotazione organica (pari ad € 3.592.505,79).

Non soggiacciono ai predetti limiti i costi relativi a n. 31 unità di personale assunte a tempo determinato in quanto finanziate dalle risorse di cui al turn over personale ex CPI cessato negli anni 2018-2019-2020e 2021, aventi destinazione vincolata proprio in termini di ricambio del personale cessato.

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

www.arpal.regione.puglia.it

Sede legale: Viale L. Corigliano, 1- 70132 Bari

Sede operativa: Via delle Magnolie, 6 - 70026 Modugno (BA)

Pec: uo.affarigeneralipersonale.arpal@pec.rupar.puglia.it

E-mail: uo.affarigenerali.personale@arpal.regione.puglia.it



AGENZIA REGIONALE PER LE POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO ARPAL - PUGLIA

Ai fini della determinazione della spesa e della quantificazione delle risorse finanziarie nel presente Piano si assumono a riferimento i valori del trattamento economico fisso e accessorio previsti dal CCNL del 11.16.2022.

Consistenza della attuale dotazione organica

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

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

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

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

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

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

POSIZIONE GIURIDICA	AMBITO							
	DG	BA	BT	BR	FG	LE	TA	TOTALE
DIR	4	1		1	1	1		8
D	28	172	48	51	57	73	45	474
C	56	343	98	101	113	147	91	949
B	8	36	25	14	64	34	1	182
A	0	1	4	1	0	1	0	7
TOTALE	96	553	175	168	235	256	137	1620

www.arpal.regione.puglia.it

Sede legale: Viale L. Corigliano, 1- 70132 Bari

Sede operativa: Via delle Magnolie, 6 - 70026 Modugno (BA)

Pec: uo.affarigeneralipersonale.arpal@pec.rupar.puglia.it

E-mail: uo.affarigenerali.personale@arpal.regione.puglia.it



AGENZIA REGIONALE PER LE POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO ARPAL - PUGLIA

Personale in organico

Arpal Puglia, alla data del 31/12/2022, ha in organico, presso le proprie sedi regionali, n. 248 unità di personale Dipendente della Regione Puglia quale residuo del numero complessivo di 391 unità assegnate con Determinazione della Sezione Personale della Regione Puglia n. 106/DIR/2019/308 del 20/03/2019. Di seguito si riporta il dettaglio delle predette unità, suddivise per ambito territoriale di servizio.

Posizione giuridica	Bari	BAT	Brindisi	Foggia	Lecce	Taranto	Totale
Cat. A	0	4	1	0	1	0	6
Cat. B	24	12	4	30	21	0	91
Cat. C	30	9	6	16	34	12	107
Cat. D	6	1	2	4	17	13	43
DIRIGENTI	1	0	0	0	0	0	1
Totale complessivo	61	26	13	50	73	25	248

In ordine, invece, al personale assunto direttamente dall'Agenda, con riferimento all'anno 2022, nel relativo Piano Triennale del Fabbisogno erano state previste le seguenti assunzioni, suddivise in relazione alle singole fonti di finanziamento, come di seguito riassunto.

1) Piano assunzionale Fonte Bilancio Autonomo:

- Dal 01/01/2022 al 28/02/2022 n. 1 Dirigente in comando, per n. 4 giorni al mese;
- Dal 01/03/2022 n. 2 Dirigenti assunti mediante selezione pubblica, comando, altre forme di flessibilità;
- Dal 01/03/2022 n. 4 unità di categoria D assunte mediante selezione pubblica, comando, altre forme di flessibilità;
- Dal 01/01/2022 n. 1 unità di categoria B3 assunta mediante selezione pubblica, comando, altre forme di flessibilità;

2) Piano assunzionale Fonte Piano di Potenziamento:

- Dal 01/01/2022, n. 44 unità di categoria D – profili vari;
- Dal 01/01/2022, n. 8 unità di categoria C – profili vari;
- Dal 01/03/2022, n. 72 unità di categoria D – profili vari;
- Dal 01/03/2022, n. 66 unità di categoria C – profili vari;
- Dal 01/04/2022, n. 178 unità di categoria D;
- Dal 01/05/2022, n. 578 unità di categoria C.

3) Piano assunzionale del personale rinveniente dalla cessazione del personale nei CPI nel corso degli anni 2018, 2019, 2020 fonte Turn Over Tempo Determinato (T.O.T.D.):

- n. 3 posti nel profilo professionale di Specialista tecnico esperto in gestione patrimonio e appalti di OO.PP. progettazione e programmazione (cat. D);
- n. 7 posti nel profilo professionale di Specialista amministrativo esperti in amministrazione generale (trasparenza, anticorruzione e privacy) appalti e contratti, gestione e rendicontazione fondi comunitari, gestione del personale (cat. D);
- n. 3 posti nel profilo professionale di Istruttore tecnico con esperienza e competenze in gestione patrimonio e appalti di OO.PP., progettazione e programmazione, (cat. C);
- n. 9 posti nel profilo professionale di Istruttore amministrativo con esperienza e competenze in amministrazione generale (trasparenza, anticorruzione e privacy) appalti e contratti, gestione e

www.arpal.regione.puglia.it

Sede legale: Viale L. Corigliano, 1- 70132 Bari

Sede operativa: Via delle Magnolie, 6 - 70026 Modugno (BA)

Pec: uo.affarigeneralipersonale.arpal@pec.rupar.puglia.it

E-mail: uo.affarigenerali.personale@arpal.regione.puglia.it



AGENZIA REGIONALE PER LE POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO ARPAL - PUGLIA

- rendicontazione fondi comunitari, gestione del personale, (cat. C);
- n. 9 posti del profilo professionale di "Collaboratore amministrativo" (cat. B3).

4) Piano assunzionale del personale rinveniente dalla cessazione del personale nei CPI post 2020 fonte Turn Over Tempo Indeterminato (T.O.T.I.):

- o dal 01/01/2022 n. 1 categoria D, in comando presso i CPI;
- o dal 01/04/2022 n. 2 Dirigenti, assunti mediante selezione pubblica, comando, altre forme di flessibilità presso la Direzione Generale;
- o dal 01/04/2022 n. 3 Dirigenti presso i CPI;
- o dal 01/05/2022 n. 6 categoria D presso i CPI;
- o dal 01/05/2022 n. 10 categoria C presso i CPI;
- o dal 01/05/2022 n. 12 categoria B3 presso i CPI;
- o dal 01/05/2022 n. 6 categoria B1 presso i CPI.

A seguito della parziale realizzazione dei piani assunzionali testé descritti, degli scorrimenti delle graduatorie degli idonei a seguito di cessazione di rapporti di lavoro, delle stabilizzazioni dei dipendenti assunti con le Fonti di Finanziamento PON Inclusione e POC SPAO e dei comandi da altre amministrazioni, al 31/12/2022 si è determinata presso ARPAL Puglia la situazione occupazionale riepilogata nella successiva tabella, in cui le unità di personale sono state suddivise per "Piano di Finanziamento", "Posizione Giuridica" e "Ambito Territoriale".

PIANO DI FINANZIAMENTO	POSIZIONE GIURIDICA	AMBITO TERRITORIALE						Totale
		Bari	BAT	Brindisi	Foggia	Lecce	Taranto	
Bilancio Autonomo Tempo Indeterminato	Cat. C	1						1
	Cat. D				1		1	2
	Dirigente	8						8
Piano di Potenziamento	Cat. C	192	50	53	79	123	91	588
	Cat. D	125	26	15	24	75	23	288
PON Inclusione	Cat. D	13	3	4	7	2	3	32
POC SPAO	Cat. C	14	2	3	3	3	2	27
	Cat. D	21	3	14	6	10	6	60
Bilancio Autonomo Tempo Determinato	Cat. B	6					1	7
	Cat. C	9				2		11
	Cat. D	8				1	1	10
Totale		397	84	89	120	216	128	1034

Presso la Direzione Generale il personale in organico al 31/12/2022 è riportato di seguito

Posizione Giuridica	Unità Operativa	Durata Incarico
Direttore Generale		
Dirigenti	U.O. Bilancio e Ragioneria	Tempo Determinato fino al 15/04/2024
	U.O. Affari Generali – Personale e Formazione Interna	Tempo Indeterminato
	U.O. Coordinamento di Staff	Tempo Indeterminato

www.arpal.regione.puglia.it

Sede legale: Viale L. Corigliano, 1- 70132 Bari

Sede operativa: Via delle Magnolie, 6 - 70026 Modugno (BA)

Pec: uo.affarigeneralipersonale.arpal@pec.rupar.puglia.it

E-mail: uo.affarigenerali.personale@arpal.regione.puglia.it



**AGENZIA REGIONALE PER LE
POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO
ARPAL - PUGLIA**

	U.O. Coordinamento Servizi per l'Impiego FOGGIA-BAT	Tempo Indeterminato
	U.O. Coordinamento Servizi per l'Impiego BARI	Tempo Indeterminato
	U.O. Coordinamento Servizi per l'Impiego LECCE	Tempo Indeterminato
	U.O. Coordinamento Servizi per l'Impiego TARANTO BRINDISI	Comando da Regione Puglia sino al 29/02/2024
Personale Categoria D	Funzionario U.O. coordinamento servizi per l'impiego	In comando sino al 30/06/2023
	Funzionario U.O. Affari Generali e Personale	Tempo Indeterminato
Personale Categoria C	Istruttore U.O. patrimonio e attività negoziali	Tempo Indeterminato

Fonti di bilancio 2023 – 2025

Al fine di definire il fabbisogno per il periodo 2023 – 2025, si è tenuto conto delle risorse finanziarie stanziare in favore di ARPAL PUGLIA nel Bilancio di previsione della Regione Puglia per l'esercizio finanziario 2023 e pluriennale 2023-2025 e Bilancio finanziario gestionale, sui capitoli U1501004 – U1501012 e U1501035, dell'importo complessivo di € 8.358.796,00.

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

Qualifica Giuridica	Onere Retributivo Annuo	Onere Contributivo Annuo	IRAP Annuo	Totale	
Direttore Generale	150.000,00	43.294,13	12.750,00	206.044,13	
Dirigente di Struttura Complessa T.I.	91.995,93	25.052,42	7.819,32	124.867,66	
Dirigente di Struttura Complessa T.D.	91.995,93	26.533,55	7.819,32	126.348,80	
Personale Categoria D	Livello D6 T.I.	34.690,41	9.423,22	2.948,82	47.062,46
	Livello D6 T.D.	34.690,41	9.981,74	2.948,82	47.620,97
	Livello D2 T.I.	27.291,99	7.408,48	2.319,48	37.019,96
	Livello D2 T.D.	27.291,99	7.847,82	2.319,82	37.459,63
	Livello D1 T.I.	26.272,63	7.130,92	2.232,78	35.636,33
	Livello D1 T.D.	26.272,63	7.553,91	2.232,78	36.059,32
Personale Categoria C	Livello C3 T.I.	25.378,89	6.891,18	2.157,30	34.427,37
	Livello C3 T.D.	25.378,89	7.299,78	2.157,30	34.835,97
	Livello C1 T.I.	24.188,93	6.567,83	2.056,32	32.813,08
	Livello C1 T.D.	24.188,93	6.957,27	2.056,32	33.202,52
Personale Categoria B	Livello B3 T.I.	22.652,44	6.152,02	1.925,76	30.730,22
	Livello B3 T.D.	22.652,44	6.516,73	1.925,76	31.094,93
	Livello B1 T.I.	21.505,04	5.838,65	1.827,84	29.171,53
	Livello B1 T.D.	21.505,04	6.184,88	1.827,84	29.517,77

www.arpal.regione.puglia.it

Sede legale: Viale L. Corigliano, 1- 70132 Bari

Sede operativa: Via delle Magnolie, 6 - 70026 Modugno (BA)

Pec: uo.affarigeneralipersonale.arpal@pec.rupar.puglia.it

E-mail: uo.affarigenerali.personale@arpal.regione.puglia.it



AGENZIA REGIONALE PER LE POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO ARPAL - PUGLIA

Nell'ambito delle spese del personale, il bilancio previsionale 2023/25 riporta i seguenti importi ripartiti sulla base delle diverse fonti di finanziamento:

FONTE DI FINANZIAMENTO		ANNO		
		2023	2024	2025
BILANCIO AUTONOMO TEMPO INDETERMINATO	Dirigenti	€1.431.907,11	€1.424.658,38	€1.424.658,38
	Comparto	€1.444.545,67	€2.208.843,79	€2.208.843,79
PIANO DI POTENZIAMENTO	Comparto	€38.039.280,37	€44.995.396,78	€44.995.396,78
PON INCLUSIONE	Comparto	€1.921.187,12		
POC SPAO	Comparto	€4.526.891,84		
BILANCIO AUTONOMO/TURN OVER TEMPO DETERMINATO	Comparto	€1.237.016,63	€1.222.482,63	€36.980,39

Costo del personale di cui al Bilancio Autonomo a tempo indeterminato

SPESA DEL PERSONALE BILANCIO AUTONOMO TEMPO INDETERMINATO	ANNO		
	2023	2024	2025
Salari e Stipendi	€1.365.870,60	€1.824.697,74	€1.824.697,74
Salario Accessorio	€734.609,03	€826.041,02	€826.041,02
Oneri contributivi su salari e stipendi	€335.604,07	€447.415,59	€447.415,59
Oneri contributivi su salario accessorio	€179.044,42	€201.328,91	€201.328,91
Accantonamento TFR	€48.795,28	€62.176,33	€62.176,33
<i>Sub Totale 1</i>	€2.663.923,39	€3.361.659,60	€3.361.659,60
IRAP su salari e stipendi	€116.106,31	€155.099,29	€155.099,31
IRAP su salario accessorio	€62.441,77	€70.213,49	€70.213,49
Ticket mensa	€33.981,32	€46.529,80	€46.529,80
<i>Sub Totale 2</i>	€212.529,39	€271.842,57	€271.842,59
Totale	€2.876.452,79	€3.633.502,17	€3.633.502,19

Il costo per il triennio 2023/2025 si riferisce alla unità operanti presso la Direzione Generale dell'Agenda rappresentata al 01/01/2023:

- n. 1 Direttore Generale a tempo determinato con scadenza al 12/2023 (ruolo decaduto a seguito della LR n. 23/2022). Il presente costo viene mantenuto in ragione di ricorso pendente;
- n. 1 Dirigente a tempo determinato con scadenza al 04/2024;
- n. 1 Dirigente in comando sino al 31/12/2023;
- n. 5 Dirigenti a tempo indeterminato;
- n. 1 unità di categoria giuridica D, posizione economica D6, di ruolo a tempo indeterminato;
- n. 1 unità di categoria giuridica D, posizione economica D2 in comando sino al 30/06/2023;
- n. 1 unità di categoria giuridica C, posizione economica C3, di ruolo a tempo indeterminato;

www.arpal.regione.puglia.it

Sede legale: Viale L. Corigliano, 1- 70132 Bari

Sede operativa: Via delle Magnolie, 6 - 70026 Modugno (BA)

Pec: uo.affarigeneralipersonale.arpal@pec.rupar.puglia.it

E-mail: uo.affarigenerali.personale@arpal.regione.puglia.it



AGENZIA REGIONALE PER LE POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO ARPAL - PUGLIA

PIANO ASSUNZIONALE DEL BILANCIO AUTONOMO:

- n. 2 Dirigenti a t.i. assunti mediante selezione pubblica, comando, altre forme di flessibilità;
- n. 1 unità di categoria D, posizione economica D2 a t.i., assunta mediante selezione pubblica, comando, altre forme di flessibilità;
- n. 17 unità di categoria D, posizione economica D1 a t.i., assunte mediante selezione pubblica, comando, altre forme di flessibilità, così distribuiti:
6 unità presso la Direzione Generale;
6 unità presso i CPI;
5 unità appartenenti alle Categorie Protette ex art. 18 Legge 68/99 presso i CPI;
- n. 10 unità di categoria C, posizione economica C, a t.i., assunte mediante selezione pubblica, comando, altre forme di flessibilità presso i CPI;
- n. 12 unità di categoria B, posizione economica B3, a t.i., assunte mediante selezione pubblica, comando, altre forme di flessibilità presso i CPI;
- n. 6 unità di categoria B, posizione economica B1, a t.i., assunte mediante selezione pubblica, comando, altre forme di flessibilità appartenenti alle Categorie dei Disabili ex art. 3 Legge 68/99 presso i CPI.

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

SPESA DEL PERSONALE PIANO DI POTENZIAMENTO	ANNO		
	2023	2024	2025
Salari e Stipendi	€23.547.881,88	€27.814.477,11	€27.814.477,11
Salario Accessorio	€4.127.501,14	€4.915.557,79	€4.915.557,79
Oneri contributivi su salari e stipendi	€5.739.419,96	€6.779.670,38	€6.779.670,38
Oneri contributivi su salario accessorio	€1.005.985,53	€1.198.056,61	€1.198.056,61
Oneri c/Ente Fondo Perseo Sirio	€32.268,34	€32.268,34	€32.268,34
Accantonamento TFR	€653.555,77	€782.265,32	€782.265,32
<i>Sub Totale 1</i>	€35.106.612,63	€41.522.295,55	€41.522.295,55
IRAP su salari e stipendi	€2.001.569,96	€2.364.230,55	€2.364.230,55
IRAP su salario accessorio	€350.837,60	€417.822,41	€417.822,41
Ticket mensa	€580.260,18	€691.048,26	€691.048,26
<i>Sub Totale 2</i>	€2.932.667,74	€3.473.101,22	€3.473.101,22
Totale	€38.039.280,37	€44.995.396,77	€44.995.396,77

PIANO ASSUNZIONALE DEL PIANO DI POTENZIAMENTO:

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

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

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

www.arpal.regione.puglia.it

Sede legale: Viale L. Corigliano, 1- 70132 Bari

Sede operativa: Via delle Magnolie, 6 - 70026 Modugno (BA)

Pec: uo.affarigeneralipersonale.arpal@pec.rupar.puglia.it

E-mail: uo.affarigenerali.personale@arpal.regione.puglia.it



**AGENZIA REGIONALE PER LE
POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO
ARPAL - PUGLIA**

Costo personale a tempo determinato di cui al PON-Inclusione

SPESA DEL PERSONALE PON INCLUSIONE	ANNO		
	2023	2024	2025
Salari e Stipendi	€1.392.449,38		
Oneri contributivi su salari e stipendi	€339.318,40		
Accantonamento TFR	€38.620,43		
<i>Sub Totale 1</i>	€1.770.388,21	€0,00	€0,00
IRAP su salari e stipendi	€118.358,20	€0,00	€0,00
Ticket mensa	€32.440,71		
<i>Sub Totale 2</i>	€150.798,90	€0,00	€0,00
Totale	€1.921.187,12	€0,00	€0,00

PIANO ASSUNZIONALE DEL PERSONALE DI CUI AL PON INCLUSIONE:

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

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

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

Costo del personale a tempo determinato di cui al POC-SPAO

SPESA DEL PERSONALE POC SPAO	ANNO		
	2023	2024	2025
Salari e Stipendi	€3.279.548,69		
Oneri contributivi su salari e stipendi	€799.246,82		
Accantonamento TFR	€90.987,33		
<i>Sub Totale 1</i>	€4.169.782,84	€0,00	€0,00
IRAP su salari e stipendi	€278.761,64		
Ticket mensa	€78.347,37		
<i>Sub Totale 2</i>	€357.109,01	€0,00	€0,00
Totale	€4.526.891,84	€0,00	€0,00

PIANO ASSUNZIONALE DEL PERSONALE DI CUI AL POC-SPAO:

Dal 16/11/2021 sono state immesse in servizio n. 88 unità, a tempo determinato per 24 mesi, di categoria D posizione economica D1 e n. 40 unità, a tempo determinato per 24 mesi, di categoria C posizione

www.arpal.regione.puglia.it

Sede legale: Viale L. Corigliano, 1- 70132 Bari

Sede operativa: Via delle Magnolie, 6 - 70026 Modugno (BA)

Pec: uo.affarigeneralipersonale.arpal@pec.rupar.puglia.it

E-mail: uo.affarigenerali.personale@arpal.regione.puglia.it



AGENZIA REGIONALE PER LE POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO ARPAL - PUGLIA

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

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

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

SPESA DEL PERSONALE TURN OVER TEMPO DETERMINATO	ANNO		
	2023	2024	2025
Salari e Stipendi	€756.803,67	€745.986,07	€22.685,31
Salario Accessorio	€134.961,38	€134.973,31	€3.972,26
Oneri contributivi su salari e stipendi	€196.568,51	€193.776,45	€5.892,39
Oneri contributivi su salario accessorio	€32.893,80	€32.896,71	€968,15
Accantonamento TFR	€21.015,20	€20.992,82	€637,94
<i>Sub Totale 1</i>	€1.142.242,56	€1.128.625,36	€34.156,04
IRAP su salari e stipendi	€64.328,31	€63.408,82	€1.928,25
IRAP su salario accessorio	€11.471,72	€11.472,73	€337,64
Ticket mensa	€18.974,04	€18.975,72	€558,45
<i>Sub Totale 2</i>	€94.774,07	€93.857,27	€2.824,35
Totale	€1.237.016,63	€1.222.482,63	€36.980,39

Tabella riepilogativa piano assunzionale:

Categoria	Posizione economica	Tipologia Rapporto	Fonte di finanziamento	N.	Unità immesse in servizio dal 01/05/2023	Unità immesse in servizio dal 01/06/2023	Unità immesse in servizio dal 01/07/2023	Unità immesse in servizio dal 01/09/2023
Dirigenti		Tempo indeterminato	Bilancio autonomo Tempo Indeterminato	2				
Cat. D	D2	Tempo indeterminato	Bilancio autonomo Tempo	1				

www.arpal.regione.puglia.it

Sede legale: Viale L. Corigliano, 1- 70132 Bari

Sede operativa: Via delle Magnolie, 6 - 70026 Modugno (BA)

Pec: uo.affarigeneralipersonale.arpal@pec.rupar.puglia.it

E-mail: uo.affarigenerali.personale@arpal.regione.puglia.it



**AGENZIA REGIONALE PER LE
POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO
ARPAL - PUGLIA**

			Indeterminato		
Cat. D	D1	Tempo indeterminato	Bilancio autonomo Tempo Indeterminato	12	
Cat. D	D1	Tempo indeterminato	Bilancio autonomo Tempo Indeterminato	5	
Cat. C	C1	Tempo indeterminato	Bilancio autonomo Tempo Indeterminato	10	
Cat. B	B3	Tempo indeterminato	Bilancio autonomo Tempo Indeterminato	12	
Cat. B	B1	Tempo indeterminato	Bilancio autonomo Tempo Indeterminato	6	
Cat. D - profili vari	D1	Tempo indeterminato	Piano di Potenziamento	8	
Cat. C - profili vari	C1	Tempo indeterminato	Piano di Potenziamento	64	
Cat. D	D1	Tempo indeterminato	Pon Inclusione	17	
Cat. D	D1	Tempo indeterminato	POC Spao	17	
Cat. C	C1	Tempo indeterminato	POC Spao	13	

www.arpal.regione.puglia.it

Sede legale: Viale L. Corigliano, 1- 70132 Bari

Sede operativa: Via delle Magnolie, 6 - 70026 Modugno (BA)

Pec: uo.affarigeneralipersonale.arpal@pec.rupar.puglia.it

E-mail: uo.affarigenerali.personale@arpal.regione.puglia.it



AGENZIA REGIONALE PER LE POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO ARPAL - PUGLIA

Sezione 4: Monitoraggio

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

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

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

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

Le misure generali e/o obbligatorie, che interesseranno il triennio 2023-2025, sono individuate in dettaglio solo per l'anno 2023, nella relativa scheda programmatica sotto riportata; le misure programmate sin d'ora per gli anni successivi sono descritte in modo più generico nella successiva scheda: queste ultime misure saranno precisate in sede di aggiornamento annuale del presente documento.

Programma Azioni Anno 2023

	Misura	Termine massimo attuazione	Titolare del rischio	Indicatore di realizzazione	Risorse
1	Programmazione dei percorsi formativi per la prevenzione della corruzione, della trasparenza e della	30.06.2023	Tutti i dirigenti responsabili di struttura	Programmazione di percorsi che coinvolgano il 100% del personale dell'Agenzia non ancora formato Se raggiunto	Personale del Servizio affari generali e risorse umane e dello staff del RPCT

www.arpal.regione.puglia.it

Sede legale: Viale L. Corigliano, 1- 70132 Bari

Sede operativa: Via delle Magnolie, 6 - 70026 Modugno (BA)

Pec: uo.affarigeneralipersonale.arpal@pec.rupar.puglia.it

E-mail: uo.affarigenerali.personale@arpal.regione.puglia.it



**AGENZIA REGIONALE PER LE
POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO
ARPAL - PUGLIA**

	legalità per l'anno 2023			- il 100% = 100% dell'obiettivo; - il 90% = 90% dell'obiettivo; - l'80% = 80% dell'obiettivo	
2	Realizzazione dei percorsi formativi per la prevenzione della corruzione, della trasparenza e della legalità per l'anno 2023	30.11.2023	Tutti i dirigenti responsabili delle U.O.	Programmazione di percorsi che coinvolgano il 100% del personale dell'Agenzia non ancora formato Se raggiunto - il 100% = 100% dell'obiettivo; - il 90% = 90% dell'obiettivo; - l'80% = 80% dell'obiettivo	Personale U.O. Affari Generali e RPCT
3	Monitoraggio annuale sulla corretta applicazione del D.lgs. n. 39/2013 in materia di cause di inconferibilità e incompatibilità per incarichi	31/12/2023		Realizzazione dei controlli a campione sulle autodichiarazioni in una percentuale non inferiore al 5% e redazione di un verbale sull'esito dei controlli.	Personale U.O. Affari Generali e RPCT

www.arpal.regione.puglia.it

Sede legale: Viale L. Corigliano, 1- 70132 Bari

Sede operativa: Via delle Magnolie, 6 - 70026 Modugno (BA)

Pec: uo.affarigeneralipersonale.arpal@pec.rupar.puglia.it

E-mail: uo.affarigenerali.personale@arpal.regione.puglia.it



**AGENZIA REGIONALE PER LE
POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO
ARPAL - PUGLIA**

	amministrativi di vertice				
4	Aggiornamento del registro unico degli accessi sul sito Amministrazione e Trasparenza in equilibrio con le esigenze di tutela della privacy	31/12/2023	Tutti i dirigenti responsabili delle U.O.	Pubblicazione del registro semestrale	RPCT e tutti i dirigenti responsabili delle U.O.

Programma Anno 2024

	Misura	Termine massimo attuazione	Titolare del rischio	Indicatore di realizzazione	Risorse
1	Approvazione PIAO per l'anno 2024	31/01/2024	Tutti i dirigenti responsabili delle U.O.	Adozione PIAO	Personale U.O. Affari Generali e RPCT
2	Programmazione percorsi formativi - anno 2024			proposta formale del RPCT	
3	Attuazione degli interventi formativi previsti per l'anno 2024				

www.arpal.regione.puglia.it

Sede legale: Viale L. Corigliano, 1- 70132 Bari

Sede operativa: Via delle Magnolie, 6 - 70026 Modugno (BA)

Pec: uo.affarigeneralipersonale.arpal@pec.rupar.puglia.it

E-mail: uo.affarigenerali.personale@arpal.regione.puglia.it



**AGENZIA REGIONALE PER LE
POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO
ARPAL - PUGLIA**

Programma Anno 2025

	Misura	Termine massimo attuazione	Titolare del rischio	Indicatore di realizzazione	Risorse
1	Approvazione PIAO per l'anno 2025	31/01/2025	Tutti i dirigenti responsabili delle U.O.	Adozione PIAO	Personale U.O. Affari Generali e RPCT
2	Programmazione percorsi formativi - anno 2024			proposta formale del RPCT	
3	Attuazione degli interventi formativi previsti per l'anno 2024				

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

www.arpal.regione.puglia.it

Sede legale: Viale L. Corigliano, 1- 70132 Bari

Sede operativa: Via delle Magnolie, 6 - 70026 Modugno (BA)

Pec: uo.affarigeneralipersonale.arpal@pec.rupar.puglia.it

E-mail: uo.affarigenerali.personale@arpal.regione.puglia.it



AGENZIA REGIONALE PER LE POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO ARPAL - PUGLIA

l'autovalutazione svolta dai Responsabili dell'attuazione delle misure e in secondo luogo dal RPCT e dell'Ufficio di supporto al RPCT attraverso almeno una verifica nel corso dell'anno sullo stato di attuazione e sull'idoneità (intesa come effettiva capacità di riduzione del rischio corruttivo) delle misure stesse, al fine di consentire opportuni e tempestivi correttivi in caso di criticità.

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

MONITORAGGIO DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

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

MONITORAGGIO DELLE MISURE DI TRASPARENZA

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

www.arpal.regione.puglia.it

Sede legale: Viale L. Corigliano, 1- 70132 Bari

Sede operativa: Via delle Magnolie, 6 - 70026 Modugno (BA)

Pec: uo.affarigeneralipersonale.arpal@pec.rupar.puglia.it

E-mail: uo.affarigenerali.personale@arpal.regione.puglia.it