

OIV – Organismo Indipendente di Valutazione

Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza ed integrità dei controlli interni della Regione Emilia-Romagna

(Art.14 comma 4, lett. a) D.Lgs. 150/2009)

Anno 2023

Agenzia Regionale per il Lavoro

1. Finalità

La Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza ed integrità dei controlli interni, in conformità all'art. 14, co. 4, lett. a) del d. lgs. n. 150 del 2009 e sulla base delle Linee guida emanate dalla CiVIT con le delibere n. 4 del 2012 e n. 23 del 2013, intende analizzare, la messa a punto ed il grado di applicazione da parte dell'Agenzia Regionale per il Lavoro della Regione Emilia-Romagna degli strumenti e delle misure in merito alla misurazione e alla valutazione della performance, al sistema di anticorruzione e alla trasparenza, all'integrazione tra i diversi sistemi di controllo interno.

La Relazione ha altresì la funzione di evidenziare, rispetto al 2023, gli interventi migliorativi apportati nonché gli aspetti che necessitano di ulteriori azioni, al fine di favorire un graduale processo di sviluppo del sistema di valutazione, trasparenza ed integrità dei controlli interni della Regione Emilia-Romagna.

2. Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)

Rispetto alla realizzazione del PIAO, si rilevano i seguenti aspetti:

o Presentazione del PIAO

Il Decreto-Legge n. 80/2021 ha introdotto nell'ordinamento italiano il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) volto ad assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e a migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e a favorire una costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi, funzionale anche all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR). Il PIAO 2023/2025 è stato approvato con Determinazione n. 110 in data 31/01/2023 e caricato sul Portale Piao del Dipartimento della Funzione pubblica. Nel corso della seconda metà dell'anno, l'Agenzia ha provveduto ad apportare al PIAO due integrazioni/modifiche:

- la prima con DD n. 1605 del 14/09/2022 resasi necessaria a seguito dell'approvazione della DGR n. 945 del 12/6/2023 con la quale è stato fissato il limite di spesa per assunzioni di personale dell'Agenzia, biennio 2023-2024. È stato infatti definito il nuovo Programma Triennale del Fabbisogno di Personale (PTFP), in coerenza con le scelte strategiche e con la pianificazione

OIV – Organismo Indipendente di Valutazione

pluriennale delle attività e delle performance dell'Agenzia, al fine di conseguire le finalità del potenziamento straordinario, entro i limiti delle risorse finanziarie disponibili per le assunzioni a tempo indeterminato;

- la seconda con DD n. 1707 del 29/09/2023 finalizzata alla parziale modifica della sottosezione di programmazione n. 2.2 "Performance", in conseguenza dell'approvazione del Decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali del 24 agosto 2023, con il quale sono stati approvati i criteri di riparto e le somme attribuite alle Regioni e alle Province autonome di cui all'intervento M5C1 "Politiche attive del lavoro e formazione" del PNRR, anno 2023. Al contempo si sono apportati alcuni correttivi ad altri obiettivi/indicatori di performance a seguito degli esiti del monitoraggio intermedio e dell'introduzione con il D.L. n. 48/2023, art. 12, a partire dal 1° settembre 2023, dell'azione "Supporto per la Formazione e il lavoro (SFL)", sostitutivo del reddito di cittadinanza - Rdc.

o Architettura del documento

La struttura del documento ha ricalcato le indicazioni di cui all'art. 6 del D.L. 80/2021, precedute da una premessa volta ad illustrare la cornice di programmazione all'interno della quale agisce l'Agenzia regionale per il lavoro, evidenziandone il collegamento con: PNRR, DEFR, Patto per il lavoro e il clima regionale, Piano di potenziamento straordinario dei centri per l'impiego nazionale.

Nello specifico, il PIAO 2023/2025 si è articolato nelle seguenti sezioni:

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

In questa sezione si sono definiti gli obiettivi di valore pubblico e strategici dell'Agenzia, nonché gli obiettivi di digitalizzazione e accessibilità fisica e digitale. Per ciascun obiettivo è stato indicato il collegamento in ottica di trasversalità, con gli altri strumenti di programmazione: Pola, Pap, Anticorruzione e Trasparenza, Fabbisogni di personale, Fabbisogni Formativi.

Sono stati valorizzati maggiormente gli aspetti inerenti a:

- una più stretta correlazione con il piano di attività strategico dell'Agenzia previsto dall'art. 5 dello Statuto ed approvato dalla Giunta regionale;
- la trasversalità e la condivisione, con l'introduzione di obiettivi il cui raggiungimento dipende dal contributo di più strutture attuatrici;
- il collegamento tra la misurazione del set di indicatori individuati all'interno del PIAO e il perseguimento della performance organizzativa di Ente.

Il valore pubblico è stato rappresentato con equilibrio e coinvolge tutte le strutture dell'Ente, sia i Servizi territoriali ai quali compete l'erogazione dei servizi in rapporto diretto con gli utenti, sia i Servizi centrali cui è demandato il supporto per il potenziamento e la qualificazione dei Servizi territoriali.

La sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza è stata inserita nel PIAO con allegati a sé stanti (si vedano paragrafi sottostanti per un maggiore dettaglio).

OIV – Organismo Indipendente di Valutazione

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

All'interno di questa sezione, dopo la descrizione della struttura organizzativa dell'Agenzia e un'analisi statistica della composizione del personale, con evidenziazione delle tendenze storiche, si sono illustrati gli obiettivi in termini di pari opportunità ed equilibrio di genere, organizzazione del Lavoro agile, fabbisogni formativi e fabbisogni di personale. Si sono inoltre dettagliati indicatori di "salute organizzativa" e target qualitativi e quantitativi relativi alla customer satisfaction che, in quanto parametri autonomi dotati di proprio peso ponderato, contribuiscono alla definizione della performance organizzativa dell'ente nel suo complesso.

SEZIONE 4. MONITORAGGIO

Sono state indicate all'interno di questa sezione le modalità per il monitoraggio delle varie sezioni del PIAO e la struttura competente. Nel corso del 2023 si è rafforzato il processo di strutturazione della rete interna dei referenti PIAO di Servizio, che collaborano con il Servizio Affari Generali e Risorse Umane ai fini della predisposizione, monitoraggio e rendicontazione del Piano di attività dei Servizi e del PIAO.

ALLEGATI AL PIAO: sono stati predisposti come documenti a sé stanti la sottosezione relativa ai Rischi corruttivi e trasparenza del PIAO (ex PTPCT) con relativa mappatura dei processi, valutazione dei rischi corruttivi e esplicitazione delle contromisure attuate e da attuare nel triennio; è stata attuata la ripartizione degli obblighi di trasparenza dell'Agenzia con individuazione del responsabile della comunicazione dei dati/documenti e del responsabile della pubblicazione; è stato predisposto il file relativo alle istanze e reclami 2022 formalmente pervenute.

o Qualità del Valore pubblico e degli indicatori di outcome presenti

Gli obiettivi di valore pubblico, sia strategici che operativi, a cui sono stati associati indicatori e target annuali e pluriennali, derivano da un processo di condivisione e confronto tra il Direttore, i principali stakeholders dell'Agenzia, quali la Commissione regionale tripartita, il Comitato di coordinamento interistituzionale, la Commissione consiliare competente e i diversi soggetti che compongono le reti territoriali per l'occupazione.

Gli indicatori (strategici e operativi) presenti all'interno del PIAO 2023 dell'Agenzia, sono tutti volti alla misurazione della performance dell'Ente e risultano essere metodologicamente coerenti con il sistema di valutazione in quanto mostrano, in un confronto tra baseline e target, l'impatto dell'azione dell'Agenzia.

Nello specifico, tra gli indicatori di valore pubblico, sono presenti anche indicatori di outcome e la loro descrizione chiarisce il contributo che un collaboratore, una unità organizzativa e l'organizzazione nel suo complesso apportano, attraverso la propria azione, al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi dell'Agenzia. Inoltre, sono stati inseriti indicatori di funzionamento dell'Ente, di livello strategico, che consentono di misurare l'attuazione del potenziamento straordinario dei centri per l'impiego sia dal punto di vista dell'incremento delle risorse umane sia dal punto di vista degli interventi infrastrutturali sulle sedi.

OIV – Organismo Indipendente di Valutazione

Si è confermata la coerenza programmatica tra gli obiettivi del PIAO e quelli di:

- PNRR Missione 5 “Inclusione e Lavoro”;
- Patto per il lavoro e per il clima che costituisce la cornice politico/strategica degli interventi regionali;
- DEFR 2023;
- Piano regionale di attuazione del Programma GOL definito dalla DGR 235/2022;
- Piano di potenziamento straordinario dei Centri per l’impiego e delle Politiche attive del lavoro.

o Livello di integrazione tra le sezioni e le diverse sottosezioni del PIAO

Gli obiettivi dell’Agenzia relativi al 2023 hanno tenuto conto degli elementi di programmazione e di trasversalità di cui all’art. 6 del D.L. 80/2021 che compongono le varie sezioni del PIAO. Il PIAO, coerentemente con gli anni precedenti, è stato rappresentato anche tramite uno schema riepilogativo che vede attribuire, ad ogni indicatore, le sottosezioni di riferimento tramite “TAG” cromatici, per rendere immediata la riconducibilità dell’indicatore alle diverse sottosezioni del PIAO.

Fig. 1 – esempio del livello di integrazione

Obiettivo	Indicatore Obiettivo	Rischi corruttivi e trasparenza	Salute organizzativa	Salute professionale	Fabbisogni formativi	Fabbisogni di personale	Pari opportunità e Azioni Positive	Organizzazione del lavoro agile	Digitalizzazione e Semplificazione	Accessibilità
Sostenere l'occupabilità dei disabili - Utilizzo fondi stanziati	Totale fondi autorizzati al 31.12.2023/Totale fondi stanziati nei bandi al 31.12.2023							Pola		
Sviluppo misure di contenimento e gestione rischi corruttivi: sviluppo competenze attraverso attività formative in materia di anticorruzione, trasparenza e legalità	N. dipendenti formati in materia di anticorruzione, trasparenza e legalità/N. totale dipendenti iscritti. Se raggiunto entro ottobre 100%, novembre 95% dicembre 90%	Rischi corruttivi e trasparenza		Fabbisogni formativi	Fabbisogni formativi					
Sviluppo reti di scopo dedicate al lavoro e alla formazione	Num. incontri pianificati da ARL o a cui ARL ha partecipato con soggetti accreditati al lavoro e alla formazione. Target: 2 incontro/anno per ambito provinciale						Azioni positive			
Sviluppo reti di scopo dedicate all'occupazione femminile	Numero incontri pianificati da ARL o a cui l'ARL ha partecipato, con Comuni o associazioni per reti di scopo dedicate all'occupazione femminile. Target: 2 incontro/anno per ambito provinciale						Azioni positive			

o Possibili sviluppi per il futuro

L’Agenzia ha formulato una valutazione del proprio PIAO, in riferimento ad uno schema suggerito dall’Organismo Indipendente di Valutazione: si allegano gli esiti. In data 29 marzo, l’Agenzia ha incontrato l’OIV con la finalità di condividere e discutere tali valutazione ed individuare insieme possibili sviluppi per il futuro.

- un’ulteriore qualificazione della valutazione della dimensione di impatto delle attività e dei servizi erogati dall’Agenzia regionale per il lavoro, attraverso un perfezionamento del collegamento tra le linee di valore pubblico di cui al Piano di attività strategico e gli obiettivi strategici del PIAO garantendone la misurabilità in chiave di accountability pubblica;

OIV – Organismo Indipendente di Valutazione

- una riduzione del numero di obiettivi e indicatori preservandone la trasversalità e condivisione ed il bilanciamento tra i servizi di staff e i servizi di line, in linea con il PIAO della Giunta regionale;
- un perfezionamento della qualità degli indicatori e target raggiunto anche tramite l'inserimento di soli indicatori con target quantitativi;
- il rafforzamento del percorso di coinvolgimento capillare dei Dirigenti e dei collaboratori per aumentarne la consapevolezza, mediante la costituzione di gruppi di lavoro multidisciplinari;
- il consolidamento del lavoro agile quale leva di cambiamento della cultura organizzativa orientata al lavoro per team, per obiettivi e risultati. Nel 2023 si è operato un collegamento diretto tra i progetti dei gruppi smart, che in Agenzia sono sempre coordinati da una EQ, e obiettivi/indicatori di performance relativi, attraverso l'applicativo dedicato (Integra).

Alla luce di quanto sopra riportato, l'Agenzia ha quindi rispettato tutte le scadenze collegate al PIAO 2023, dotandosi di uno strumento di valenza strategica, in un quadro nazionale connotato da una costante evoluzione normativa in materia di politiche attive del lavoro. Di conseguenza, l'Agenzia ha gestito le fasi di evoluzione e modifica del documento di programmazione nel corso dell'anno, in modo da evitare un approccio meramente adempimentale.

Il processo sopradescritto mostra i seguenti punti di forza:

- coerenza e collegamento chiaro tra obiettivi di valore pubblico, obiettivi strategici ed operativi, anche in termini di trasversalità delle programmazioni;
- un approccio inclusivo che, nel rispetto dello statuto, permette di assumere le proposte avanzate dagli stakeholder;
- connessione degli obiettivi annuali al sistema di valutazione dei dirigenti e delle EQ secondo un modello integrato che consente di coniugare gli esiti della performance organizzativa e della performance individuale alla distribuzione della produttività;
- un monitoraggio costante nel corso dell'anno, con differenti momenti di rilevazione, la prima ad aprile, per rendere sempre disponibili stati di avanzamento degli obiettivi.

Il processo sopradescritto mostra i seguenti punti di debolezza:

- si rileva l'esigenza di continuare nel perfezionamento del processo di definizione dei target pluriennali che, all'interno del PIAO, dovrebbero abbracciare un intero triennio con aggiornamento annuale. Da rilevare tuttavia che, in questi anni, non hanno agevolato i continui mutamenti legislativi susseguiti nelle politiche attive del lavoro e un quadro generale non connotato da sufficiente stabilità per impostare una programmazione pluriennale;
- mancanza di uno strumento integrato che consenta più agevoli monitoraggi delle varie sezioni del Piao: da quella di valore pubblico e performance a quella relativa ai Piano azioni positive, Pola ed ex PTPCT.

OIV – Organismo Indipendente di Valutazione

In particolare, è necessario migliorare l'integrazione tra i diversi aspetti del PIAO, sotto due prospettive:

- maggiore evidenza dell'integrazione tra obiettivi e valore pubblico e le misure anticorruzione, intese come azioni che consentano di "mettere in protezione" i risultati da raggiungere;
- maggiore evidenza dell'integrazione tra obiettivi e valore pubblico e le azioni di sviluppo organizzativo e del capitale umano che consentono di raggiungere gli obiettivi e generare valore.

2.a) Performance organizzativa

Rispetto alla misurazione e valutazione della performance organizzativa, anche in considerazione delle indicazioni contenute nel D.Lgs 74/2017 che evidenzia la centralità di detta valutazione nel ciclo della performance, si rilevano i seguenti aspetti:

Processo di definizione degli obiettivi: l'Agenzia ha proseguito nel 2023 il percorso avviato nel 2020, definendo, oltre agli obiettivi strategici, anche gli obiettivi di cambiamento e il collegamento di questi con quanto contenuto nel "Piano annuale di attività" (DD n. 339/2023, approvata con DGR 994/2023) evidenziando le ricadute in termini di obiettivi operativi assegnati alle strutture organizzative, coerentemente con quanto definito all'interno del proprio Sistema di Misurazione e valutazione della performance adottato con DD n. 1465 del 15/12/2021.

Gli obiettivi operativi, definiti dai dirigenti dell'Agenzia, sono correlati sia alla realizzazione degli obiettivi di cambiamento, sia alla realizzazione delle attività di carattere amministrativo-istituzionale.

La struttura della programmazione risulta, infine, essere coerentemente impostata con la normativa vigente e nel 2023 risulta sufficientemente strutturato il processo volto a migliorare l'individuazione di obiettivi di valore pubblico, distinguendoli dagli obiettivi strategici e operativi.

Si sottolinea la necessità di proseguire nel percorso metodologico volto ad esplicitare sempre meglio il cambiamento concretamente atteso. In particolare, si apprezza lo sforzo compiuto per individuare obiettivi e ambiti di intervento volti al consolidamento dell'Agenzia come "Agenzia di comunità" quale centro di competenze tecniche aperto e a disposizione del territorio, che abbia come target prioritario donne e giovani quali segmenti cruciali per l'ingresso o il rientro nel mercato del lavoro.

Qualità e natura di indicatori di output e indicatori di outcome:

Si rileva per l'Agenzia un progressivo consolidamento del percorso già avviato nel 2020 e orientato a definire misure quali-quantitative in grado di cogliere i cambiamenti attesi, misurando puntualmente la situazione al tempo t_0 , per poter valutare il grado di raggiungimento degli obiettivi al tempo t_n .

L'OIV raccomanda di privilegiare gli indicatori di efficacia sociale (outcome) ogni qualvolta sia possibile, in particolare per gli obiettivi di valore pubblico e strategici, rispetto a quelli di efficacia gestionale (output), da valorizzare invece per la misurazione degli obiettivi operativi.

OIV – Organismo Indipendente di Valutazione

○ Specificazione di legami tra obiettivi, indicatori e target:

Gli obiettivi del 2023 risultano coerenti con le attività caratteristiche dell'ente. Per quanto riguarda gli indicatori si riscontra l'affinamento nella loro definizione: vi è coerenza tra i vari livelli gerarchici sia a livello di Agenzia sia a livello di singolo servizio, che di Centro per l'impiego e Ufficio di collocamento mirato. Si raccomanda di proseguire detto processo volto a rendere trasparente e rappresentabile l'operato dell'Agenzia, affinché sia possibile esprimere una valutazione basata su dati e indicatori verificabili, sia all'interno che all'esterno dell'Ente.

Complessivamente, trova conferma una cultura organizzativa e professionale, volta a garantire una sempre maggiore coerenza con i criteri e requisiti individuati dall'art. 5 del D.lgs. 150/2009 e ss.mm.ii. Si evidenzia altrettanta attenzione alla qualità del processo di programmazione e alla rendicontazione di tutte le informazioni necessarie a supportare il ciclo della performance.

Rispetto alla frequenza del monitoraggio nel corso di ciascun ciclo di performance si considera positiva la rilevazione intermedia, anche disciplinata all'interno del SMVP vigente, inoltre, si apprezza la volontà di migliorare il processo di acquisizione ed elaborazione delle informazioni, spingendosi, stante l'assetto organizzativo dell'Agenzia, fino al livello di analisi dei Centri per l'impiego e degli Uffici di collocamento mirato, tramite l'attribuzione di loro specifici sotto-target.

Il Centro per l'impiego o l'Ufficio di collocamento mirato sono da ritenersi sempre di più come unità organizzative di riferimento per leggere i processi operativi dell'Agenzia rivolti a persone/imprese, a tal fine i sistemi informativi andranno sempre di più allineati a tale scelta strategica.

2.b) Performance individuale

La performance individuale riguarda il Direttore generale, i Dirigenti Responsabili di servizio e professional, le EQ e tutti i collaboratori.

Nel corso del 2023, per la valutazione del Direttore, sarà utilizzata la scheda per la valutazione individuale dei Direttori Generali prevista dalla Giunta regionale.

Per la valutazione dei dirigenti relativa al 2023, verrà applicato il nuovo sistema di misurazione e valutazione della performance dei dirigenti dell'Agenzia regionale per il lavoro, approvato con DD n. 958 del 16/05/2023. Essa è correlata a due distinte aree di valutazione: area A collegata alla performance organizzativa con un peso del 65% e area B collegata a parametri di performance individuale (specifici obiettivi - competenze professionali e comportamenti organizzativi) con un peso del 35%.

Obiettivi individuali e competenze sono oggetto di valutazione anche per i titolari di EQ che, inoltre, analogamente al restante personale, vengono altresì misurati e valutati con l'assegnazione di un premio di maggiorazione attribuito nella percentuale definita dal contratto collettivo integrativo locale.

OIV – Organismo Indipendente di Valutazione

2.c) Processo di attuazione del ciclo della performance

Nel ciclo della performance nel 2023, soprattutto in relazione ai ruoli interessati, si apprezza il coinvolgimento del gruppo dirigente dell'Agenzia, responsabile delle priorità dell'Ente - e si dà atto del processo di confronto per giungere alla definizione di obiettivi di valore pubblico caratterizzati da target coerenti, realizzabili e volti a misurare gli impegni assunti nei confronti delle comunità presenti nei territori di riferimento.

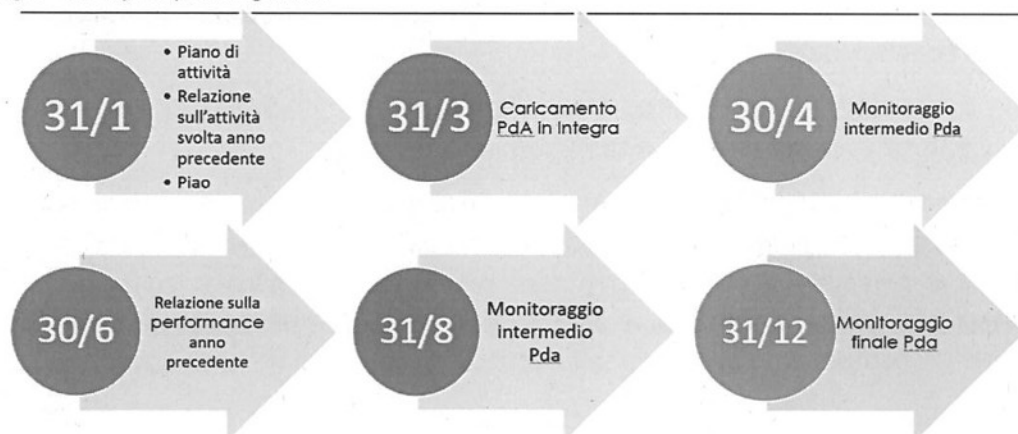
Nel grafico seguente sono rappresentate le fasi di gestione del ciclo della performance:

Fig. 2 – Le cinque fasi del ciclo



I principali step temporali di gestione del Programma di attività e del ciclo della performance sono:

Fig. 3 – Gli step temporali di gestione



2.d) Infrastruttura di supporto

Per la gestione del Piao e della Relazione della Performance non sono utilizzati applicativi ad hoc. Il Programma di attività amministrativo (PdA) e la valutazione delle performance individuali vengono gestite attraverso l'applicativo INTEGRA, che rende altresì possibile evidenziare il collegamento con il Piano di attività strategico e con la programmazione operativa.

OIV – Organismo Indipendente di Valutazione

L'Agenzia per il proprio funzionamento si è dotata di un sistema informativo che negli anni è stato oggetto di manutenzioni evolutive, fino all'introduzione di cruscotti di monitoraggio sui target prioritari dell'Agenzia. I cruscotti hanno assolto nel tempo diverse funzioni: dalla misurazione di impatto di alcuni indicatori del ciclo della performance, alla rappresentazione di dati aggregati per le parti sociali, componenti la commissione tripartita.

Infine, l'applicativo INTEGRA è utilizzato per gestire il Programma di Attività amministrativo, dettagliato in obiettivi operativi e target per responsabili di CPI, UCM e altre unità organizzative.

2.e) Integrazione con il ciclo di bilancio e gli altri sistemi di gestione

Il ciclo della performance risulta essere coerente sia con la programmazione finanziaria, sia con gli strumenti di pianificazione a disposizione dell'Agenzia confluiti all'interno del PIAO. Si evidenzia che la programmazione finanziaria risulta essere coerente con la realizzazione del piano di potenziamento dei centri per l'impiego, in parte confluito nell'attuazione della Missione 5, Componente 1 del PNRR.

3. Il sistema di anticorruzione e gli adempimenti in materia di trasparenza

L'Agenzia con la determinazione n. 110 del 31 gennaio 2023 di approvazione del PIAO 2023/2025 ha definito la relativa sottosezione Anticorruzione e trasparenza (ex PTPCT). Essa è pienamente coerente con le linee guida indicate nei PNA, in particolare con l'ultimo del 2022 approvato con Delibera ANAC n. 7 del 17/01/2023 ed aggiornato, da ultimo, con delibera n. 605 del 19/12/2023. La sottosezione del PIAO riprende, in chiave sia rendicontativa 2022 che programmatoria 2023 tutti gli ambiti in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza amministrativa. Il documento è disponibile all'interno del portale "Amministrazione trasparente" dell'Agenzia nella sezione "dati ulteriori".

In data 25/01/2024 il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (RPCT) ha compilato, all'interno della piattaforma on-line di ANAC, la sua relazione ex art. 1 co.14 L. 190/2012 e ss.mm.ii. recante i risultati dell'attività svolta in riferimento all'anno 2023. La relazione, generata attraverso l'applicativo e quindi redatta secondo il format definito da ANAC è stata inoltrata al direttore dell'Agenzia e all'OIV in data 29/01/2024. Infine, ne è stata verificata la corretta pubblicazione effettuata all'interno della sottosezione dedicata del portale trasparenza dell'Agenzia.

L'RPCT dell'Agenzia risulta essere abilitato alla Piattaforma ANAC dedicata al monitoraggio dei Piani Triennali per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, prodotti dalle diverse amministrazioni.

La piattaforma ANAC ha restituito esito positivo di avvenuta compilazione.

4. Integrità dei controlli interni

OIV – Organismo Indipendente di Valutazione

La competenza per il controllo di regolarità amministrativa in fase successiva sui provvedimenti dirigenziali è del Direttore dell'Agenzia.

Con Determinazione n. 1079 del 12/09/2022 il Direttore ha approvato il "Piano dei controlli di regolarità amministrativa in fase successiva – Anno 2023" che stabilisce le tipologie e il numero di atti da sottoporre a controllo semestrale, la metodologia di campionamento, la procedura di controllo attraverso check-list prestabilite e le tempistiche da rispettare.

L'OIV ha preso in considerazione, nel corso del 2023, le risultanze dei controlli successivi di regolarità amministrativa sugli atti riferibili al secondo semestre 2022 e al primo semestre 2023, ne ha acquisiti i contenuti senza rilievi e raccomanda il costante monitoraggio degli atti amministrativi.

Nel corso del 2023, è stato pubblicato il Rapporto sul controllo di gestione relativo all'anno 2022 dell'Agenzia Regionale per il Lavoro (DD 1876/2023). In tale documento sono elencati e descritti i costi sostenuti dall'Agenzia per la realizzazione delle proprie attività, rilevati in relazione all'articolazione dei centri di costo, distribuiti tra i Servizi centrali dell'Agenzia e Centri per l'Impiego/Uffici per il Collocamento Mirato situati su tutto il territorio regionale.



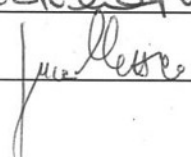
Descrizione delle modalità del monitoraggio dell'OIV

L'OIV organizza su base mensile incontri programmatici con le strutture dell'Ente attraverso i quali recepisce le informazioni necessarie ad inquadrare l'andamento della situazione e degli adempimenti in capo alle strutture regionali. Inoltre, vengono sistematicamente esaminate le pagine del sito istituzionale Amministrazione Trasparente di interesse.

Proposte di miglioramento del sistema di valutazione

Nel 2023 è stato approvato e attivato il nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della performance, coerente alle azioni di miglioramento che l'Organismo ha precedentemente suggerito in occasione delle fasi istruttorie dell'analisi degli strumenti di programmazione e rendicontazione

Bologna, 18/04/2024

Componenti dell'OIV	
Elisabetta Cattini	Firmato 
Cristiana Rogate	Firmato 
Luca Mazzara	Firmato 

AMMINISTRAZIONE:	AGENZIA REGIONALE PER IL LAVORO DELL'EMILIA ROMAGNA	DATA:	01/03/2024
------------------	---	-------	------------

MONITORAGGIO PIAO A CURA DELL'OIV

1. RAPPRESENTAZIONE DEL VALORE PUBBLICO, DEGLI OBIETTIVI DI PERFORMANCE E DELL'ANTICORRUZIONE	1.1 RAPPRESENTAZIONE DEL VALORE PUBBLICO	NOTE		1	in misura insufficiente
	1.1.1 La rappresentazione del Valore pubblico è connessa ai bisogni dei cittadini e della collettività?	5	La collettività a cui si rivolge l'Agenzia è da intendersi come l'insieme dei cittadini in cerca di occupazione/rioccupazione, delle imprese e pubbliche amministrazioni in cerca di forza lavoro e dei soggetti in situazione di fragilità e vulnerabilità ed è ben rappresentata attraverso i 35 indicatori di output e di outcome descritti nel piao	2	in misura quasi sufficiente
	1.1.2 La sottosezione Valore pubblico è descritta in modo chiaro e ha indicatori di impatto?	4	Il valore pubblico dell'Agenzia si articola in 6 obiettivi di cambiamento. Ognuno a sua volta si sviluppa in obiettivi strategici e relativi indicatori di outcome e output	3	in misura sufficiente
	1.1.3 Il Valore pubblico è rappresentato con equilibrio nei diversi ambiti di intervento?	4	Rispetto ai diversi ambiti di intervento il valore pubblico è rappresentato con equilibrio e coinvolge tutte le strutture dell'ente, sia i Servizi territoriali ai quali compete l'erogazione dei servizi in rapporto diretto con gli utenti, sia i Servizi centrali cui è demandato il supporto per il potenziamento e la qualificazione dei Servizi territoriali	4	in misura discreta
	1.2 RAPPRESENTAZIONE DELLA PERFORMANCE	NOTE		5	in misura eccellente
	1.2.1 La sottosezione Performance è descritta in modo concreto, esaustivo e chiaro?	5	Non ci sono ambiti di attività dell'Agenzia senza descrizione o privi di una misurazione trasparente e coerente		
	1.2.2 La rappresentazione degli obiettivi fornisce un quadro sfidante?	5	Gli obiettivi degli ultimi anni sono stati particolarmente sfidanti: l'attuazione del piano di potenziamento connesso al PNRR riguarda infatti diverse dimensioni: incremento dell'organico di personale, adeguamento infrastrutturale di 38 sedi dei CPI, gestione del programma GOL che sta coinvolgendo oltre 140 mila utenti		
	1.2.3 Gli obiettivi sono corredati da indicatori e target adeguati?	4	Essendo l'Agenzia un ente di recente costituzione (L.R. 13/2015) l'assenza di serie storiche, in alcuni casi, rende difficili le comparazioni di medio periodo. Va comunque evidenziato che alcuni dei principali obiettivi sono fissati a livello nazionale e come tali devono essere recepiti dall'Agenzia		
	1.3 RAPPRESENTAZIONE DELL'ANTICORRUZIONE	NOTE			
	1.3.1 La rappresentazione di Aree e processi a rischio è coerente con quanto indicato da ANAC?	5	L'Agenzia ha mappato tutti i processi caratteristici dei servizi di staff e di line, per un totale nel 2024 di 108 processi. L'elenco dei processi e l'attribuzione ad essi di un'area di rischio ANAC, quando necessaria, costituisce allegato del Piao		
	1.3.2 I rischi individuati rappresentano fenomeni di maladministration coerenti con i processi core dell'Amministrazione?	5	Per ogni rischio caratteristico di ogni processo a cui era stata attribuita un'area di rischio ANAC, sono state individuate le contromisure. Le contromisure sono distinte in ATTUATE/DA ATTUARE nell'arco del triennio del Piao		

	1.3.3 La misurazione del rischio è ben rappresentata? Sono presenti indicatori e target?	5	Per la misurazione del rischio è stata utilizzata la metodologia adottata dalla Regione che prevede una scheda composta da 11 parametri. Ogni parametro ha una valutazione ALTO/MEDIO/BASSO con dettaglio dell'evidenza documentale giustificativa della valutazione. La valutazione è stata compiuta da un gruppo di lavoro dedicato, composto dai referenti anticorruzione e trasparenza dei diversi servizi
--	--	---	--

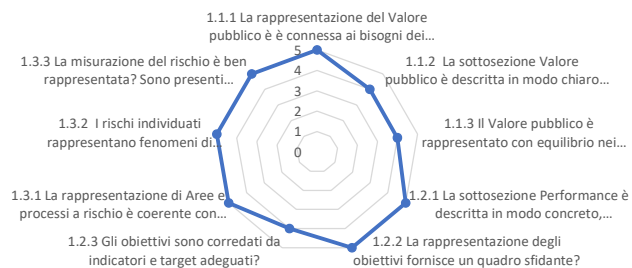
2. COERENZA ALL'INTERNO DELLA SEZIONE 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE, ANTICORRUZIONE	2.1 COERENZA E INTEGRAZIONE TRA VALORE PUBBLICO E OBIETTIVI PERFORMANCE		NOTE
	2.1.1 Sono evidenti i collegamenti tra le Linee di Valore Pubblico, gli obiettivi strategici e di performance?	5	Si. Vedasi Piao da pag. 21 a pag. 42
	2.1.3 Vi è coerenza tra gli indicatori di Valore pubblico e quelli degli obiettivi in cui si declinano?	5	Si. Vedasi Piao da pag. 21 a pag. 42
	2.1.4 Gli obiettivi di performance sono esaustivi rispetto alle Linee di Valore Pubblico e agli obiettivi strategici?	5	Si. Vedasi Piao da pag. 21 a pag. 42
	2.2 COERENZA ANTICORRUZIONE CON VALORE PUBBLICO/OBIETTIVI DI PERFORMANCE		NOTE
	2.2.1 Sono evidenti i collegamenti tra il Valore Pubblico e Performance con la sottosezione Anticorruzione?	5	Si. Vedasi Piao da pag. 16 a pag. 18
	2.2.2 Le misure di Anticorruzione sono esaustive rispetto alle Linee di Valore pubblico e agli obiettivi di Performance?	4	Per ogni processo dell'Agenzia sono state definite misure di prevenzione della corruzione. Il raggiungimento degli obiettivi coinvolge necessariamente uno o più processi caratteristici dell'Agenzia, messi a loro volta in "sicurezza" dal punto di vista corruttivo
	2.2.3 Gli obiettivi principali hanno evidenza delle misure di Anticorruzione con funzione di "protezione"?	4	Per ogni processo dell'Agenzia sono state definite misure di prevenzione della corruzione. Il raggiungimento degli obiettivi coinvolge necessariamente uno o più processi caratteristici dell'Agenzia, messi a loro volta in "sicurezza" dal punto di vista corruttivo

3. COERENZA TRA VALORE PUBBLICO E OBIETTIVI DI PERFORMANCE (SEZIONE 2) E ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO(SEZIONE 3)	3.1 COERENZA TRA ORGANIZZAZIONE E VALORE PUBBLICO/OBIETTIVI DI PERFORMANCE		NOTE
	3.1.1 La rappresentazione dell'Organizzazione consente di comprendere le trasformazioni?	4	In modo soddisfacente. Vedasi Piao da pag. 46 a pag. 53
	3.1.2 Vi è coerenza tra la rappresentazione dell'Organizzazione e le Linee di Valore Pubblico dell'Ente?	4	Per ciascun obiettivo/indicatore/target è evidenziata la/le struttura/e attuatrice/i. Quando l'obiettivo e il target sono trasversali sono evidenziate tutte le strutture e/o sottostrutture
	3.1.3. Vi è coerenza tra la rappresentazione dell'Organizzazione e i principali obiettivi dell'Ente?	4	Per ciascun obiettivo/indicatore/target è evidenziata la/le struttura/e attuatrice/i. Quando l'obiettivo e il target sono trasversali sono evidenziate tutte le strutture e/o sottostrutture
	3.2 COERENZA TRA CAPITALE UMANO E VALORE PUBBLICO/OBIETTIVI DI PERFORMANCE		NOTE
	3.2.1 Vi è coerenza tra la rappresentazione di competenze e skill da acquisire rispetto agli obiettivi strategici e di performance dell'Ente?	3	Si. Vedasi Piao da pag. 72 a pag. 78
	3.2.2 Vi è coerenza tra la rappresentazione di competenze e skill da rafforzare con la formazione rispetto agli obiettivi strategici e di performance dell'Ente?	3	Si. Vedasi Piao da pag. 72 a pag. 78

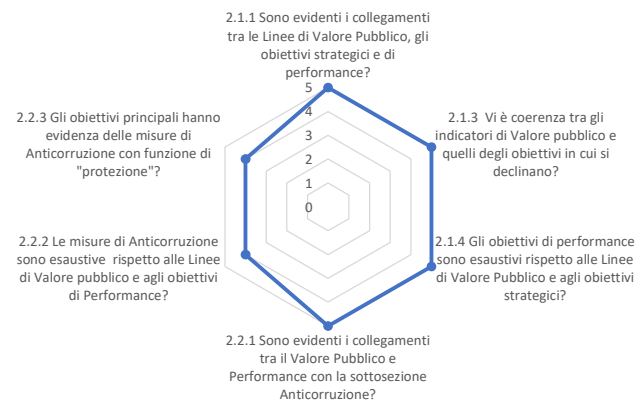
	3.2.3 Vi è coerenza tra la rappresentazione dell'organizzazione del lavoro agile rispetto agli obiettivi strategici e di performance dell'Ente?	5	L'Agenzia ha individuato obiettivi/indicatori/target anche tenendo a riferimento la raggiungibilità degli stessi mediante i team di smartworking. Già dal 2021 gli obiettivi del team di smartworking coincidono con gli obiettivi di performance della struttura di assegnazione. Tutti i Programmi di attività di tutti i Servizi contengono il diretto collegamento tra l'indicatore e il team
--	---	---	---

4. CORRETTEZZA DEL PROCESSO E PRESIDIO DEI RUOLI	4.1 FORMAZIONE DELLE LINEE DI VALORE PUBBLICO E DEGLI OBIETTIVI STRATEGICI		NOTE
	4.1.1 Vi è stato coinvolgimento degli Amministratori nella definizione del Valore?	5	Vi è una relazione costante tra la Direzione dell'Agenzia e l'Assessorato di riferimento per quanto attiene a tutta la programmazione strategica
	4.1.2 Vi è stato coinvolgimento del management nella definizione del Valore?	4	Il Direttore ha validato obiettivi/indicatori e target del Piao attraverso incontri dedicati con i Dirigenti delle strutture
	4.1.3 La formazione del Valore pubblico e degli obiettivi ha tenuto conto del coinvolgimento degli STK?	5	Il Piao dell'Agenzia Regionale Lavoro è un derivato del Piano di attività strategico. Quest'ultimo documento descrive gli obiettivi e le principali azioni che l'Agenzia regionale per il Lavoro si impegna a realizzare di anno in anno, in base ai compiti assegnati dalle norme, agli indirizzi strategici definiti dalla Regione.
			Inoltre, posto che il Piano di attività strategico è approvato dalla Giunta e acquisisce il parere, in seduta congiunta, del Comitato di coordinamento istituzionale e della Commissione regionale tripartita di cui agli articoli 50 e 51 della Legge regionale n. 12 del 2003, nonché della Commissione assembleare competente, previsto dall'art. 32 bis della legge regionale n. 17/2005, si ritiene garantito il pieno coinvolgimento degli stakeholder
	4.2 RISPETTO DEI TEMPI E MONITORAGGIO		NOTE
	4.2.1 Il PIAO è stato approvato nei tempi previsti dal quadro normativo?	5	Sì. Vedasi la Determinazione n. 144 del 31/01/2024
	4.2.2 Nel PIAO sono rappresentate le azioni di monitoraggio?	5	Sì. Vedasi pag. 78 del Piao
4.2.3 Nel PIAO sono indicate appropriate responsabilità del monitoraggio?	5	Sì. Vedasi pag. 78 del Piao	

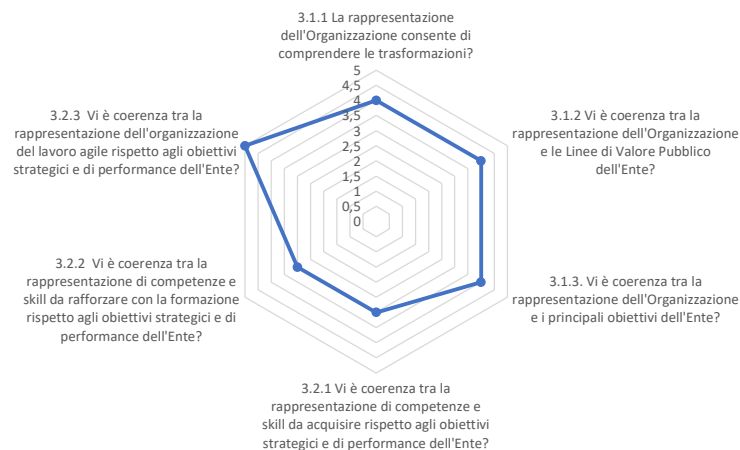
1. RAPPRESENTAZIONE DEL VALORE PUBBLICO, DEGLI OBIETTIVI DI PERFORMANCE E DELL'ANTICORRUZIONE



2. COERENZA ALL'INTERNO DELLA SEZIONE 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE, ANTICORRUZIONE



3. COERENZA TRA VALORE PUBBLICO E OBIETTIVI DI PERFORMANCE (SEZIONE 2) E ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO(SEZIONE 3)



4. CORRETTEZZA DEL PROCESSO E PRESIDIO DEI RUOLI

