

Relazione sulla Performance 2021



Sommario

1. PREMESSA	3
2. PRINCIPALI RISULTATI RAGGIUNTI	5
2.1 Articolazione della Relazione sulla performance	5
2.2 Panoramica sul grado di raggiungimento complessivo di tutti gli obiettivi.....	5
2.3 Le criticità e le opportunità.....	13
3. IL CONTESTO	14
3.1 Il contesto interno.....	14
3.1 Risorse umane	15
3.2 Risorse finanziarie.....	18
4. MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	21
4.1 Obiettivi specifici triennali	21
4.2 Obiettivi specifici annuali.....	22
A Obiettivi correlati al funzionamento dell’Agenzia	24
B Introduzione di strumenti per favorire l’occupazione e la rioccupazione	27
C Azioni per il rafforzamento dei Centri per l’Impiego.....	29
D Introduzione di nuove metodologie per la gestione dei servizi per l’impiego.....	30
F Strumenti per il rafforzamento delle competenze della forza lavoro.....	32
G Promozione e Coordinamento dei programmi cofinanziati FSE.....	35
H Strumenti informativi.....	36
I Comunicazione e supporto all’utenza	42
L. Studi, analisi, monitoraggio e valutazione.....	43
M – Attuazione del Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza	47
Obiettivi individuali.....	49
5. IL PROCESSO DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE	49
5.1 Fasi, soggetti, tempi e responsabilità	49
5.2 Punti di forza e di debolezza del ciclo della performance.....	50

1. PREMESSA

Nel corso del 2021 l'ANPAL Agenzia Nazionale per le Politiche Attive del Lavoro, di seguito Agenzia, malgrado la prosecuzione della crisi dovuta all'emergenza epidemiologica, ha proseguito e consolidato l'azione di coordinamento della rete dei servizi per le politiche del lavoro affidata dalla normativa, mediante interventi e servizi volti a migliorare l'efficienza del mercato del lavoro e a promuovere il diritto individuale all'accesso ai servizi di collocamento gratuito, alla formazione e al miglioramento della condizione professionale; l'attivazione dei disoccupati, in particolare, di coloro che percepiscono prestazioni a sostegno del reddito; dal collocamento delle persone con disabilità alla vigilanza sui fondi interprofessionali per la formazione continua e sui fondi bilaterali.

Ai compiti istituzionali di ANPAL si affiancano le attività che l'Agenzia realizza in collaborazione con le Regioni - nel rispetto del riparto delle competenze tra Stato e Regioni/Province Autonome in materia di politiche del lavoro e servizi per l'impiego - per la definizione degli standard di servizio delle misure di politica attiva, di metodologie di profilazione degli utenti dei centri per l'impiego, per lo sviluppo e la gestione integrata del Sistema informativo unitario delle politiche del lavoro (SIU) di supporto all'attività di intermediazione tra domanda e offerta di lavoro e all'interconnessione con gli altri soggetti pubblici e privati del mercato del lavoro nel paese.

L'Agenzia, inoltre, svolge un ruolo di rilievo nel contesto dei comitati e dei programmi dell'Unione europea, in qualità di amministrazione capofila del Fondo sociale europeo in Italia; di Autorità di gestione di due programmi operativi nazionali (SPAO e Iniziativa Occupazione Giovani) nonché del Fondo europeo di adeguamento alla globalizzazione (FEG); di Ufficio nazionale di coordinamento della Rete EURES in Italia; di Punto di contatto degli Eurodesk della formazione e rappresentante dell'Italia nel Board della Rete europea dei Servizi per l'impiego pubblici (PES Network).

Nel contesto sopra delineato, con la forte ripresa che ha caratterizzato il 2021 e con l'allentarsi delle misure volte al contenimento dell'epidemia, sembrano accelerarsi processi di transizione che precedono la pandemia e che cambieranno notevolmente la struttura dei nostri sistemi economici: si fa riferimento in particolare alla "doppia" transizione ecologica e digitale. E' stato quindi centrale l'accompagnamento e il coordinamento delle politiche attive del lavoro che spetta all'Agenzia in questa epoca di marcata transizione.

In tale cornice di riferimento, si inserisce il programma GOL, acronimo di 'Garanzia di Occupabilità dei Lavoratori', introdotto per rilanciare l'occupazione in Italia e combattere la disoccupazione. Il Programma prevede l'applicazione di una serie di strumenti e misure per il reinserimento lavorativo dei disoccupati, dei percettori di Reddito di Cittadinanza, dei lavoratori in cassa integrazione, dei disabili, delle donne, dei giovani, degli over 50 e di altre categorie. Nel corso del 2021 si è conclusa l'attività di studio e ricerca finalizzata all'individuazione di un nuovo modello di profilazione quantitativa degli utenti dei Centri per l'impiego, che fornirà agli operatori dei Centri per l'Impiego, una prima indicazione sul livello di occupabilità dell'utente, definendo più precisamente, una misura del rischio di diventare disoccupati di lunga durata, attraverso la suddivisione in tre classi di rischio: basso, medio e alto.

Nel corso dell'anno, gli strumenti per l'attuazione dell'assessment: profilazione quantitativa, profilazione qualitativa, standard dei servizi di Gol e relative unità di costo standard sono stati condivisi con le Amministrazioni Regionali e delle Province Autonome e, una volta approvati dal Comitato Direttivo del Programma Garanzia di Occupabilità dei Lavoratori (GOL), saranno adottati

come strumento nazionale con un'apposita delibera di ANPAL

Al fine di fronteggiare la crisi epidemiologica e i cambiamenti del mercato, l'Agenzia ha inoltre avviato l'attuazione e la gestione del Fondo Nuove Competenze (ex art. 88 del decreto legge 19 maggio 2020, n. 34, modificato dall'art. 4 del decreto legge 14 agosto 2020, n. 104), che offre ai lavoratori la possibilità di avviare percorsi di rafforzamento delle competenze mediante interventi formativi a, sollevando le aziende dagli oneri relativi ai corrispettivi per le ore impiegate dal lavoratore nella formazione. L'Agenzia è inoltre coinvolta nel monitoraggio periodico degli esiti del suindicato dispositivo.

Numerose funzioni svolte dall'Agenzia attengono al settore dell'analisi statistico-econometrica e della ricerca sociale. Tali attività sono realizzate nelle quattro strutture di ricerca che affiancano le sette divisioni amministrative dando luogo a un'organizzazione unica nel panorama della pubblica amministrazione, dalla coesistenza di due contratti collettivi ("Funzioni centrali" e "Enti di ricerca pubblici") alla valorizzazione reciproca di competenze amministrative e scientifiche per il miglior funzionamento del mercato del lavoro nel Paese.

Secondo la prassi gestionale del management by objectives, l'attività dell'ANPAL nel 2021 è stata orientata al conseguimento degli obiettivi specifici annuali nell'ambito dei dieci macro-obiettivi triennali fissati per il periodo 2021-2023.

2. PRINCIPALI RISULTATI RAGGIUNTI

2.1 Articolazione della Relazione sulla performance

Tenuto conto di quanto indicato dalle Linee guida n. 3/2018 predisposte dal Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri, la Relazione sulla Performance evidenzia a consuntivo i risultati conseguiti da ANPAL nello svolgimento delle attività previste nel Piano della Performance 2021-2023.

La presente relazione si compone delle seguenti sezioni:

1. La premessa, di introduzione alla relazione;
2. La seconda sezione illustra la struttura della relazione e i principali risultati raggiunti;
3. La terza sezione fornisce un'analisi del contesto e delle risorse;
4. La quarta sezione è dedicata alla misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale.

2.2 Panoramica sul grado di raggiungimento complessivo di tutti gli obiettivi

Gli obiettivi dell'Agenzia si attuano nell'arco temporale di tre anni (macro-obiettivi triennali 2021-2023) con *step* progressivi annuali (obiettivi specifici).

La relazione è organizzata per macro-aree di attività, che corrispondono ai dieci macro- obiettivi triennali, di cui sono stati descritti i risultati annuali conseguiti e le eventuali criticità riscontrate. Spesso i risultati sono frutto del lavoro congiunto di più divisioni e/o strutture di ricerca. Di seguito le dieci macro-aree di attività:

- A. Obiettivi correlati al funzionamento dell'Agenzia;
- B. Introduzione di nuovi strumenti per favorire l'occupazione e la rioccupazione;
- C. Azioni di rafforzamento dei servizi per l'impiego;
- D. Profilazione quantitativa;
- F. Strumenti per il rafforzamento delle competenze della forza lavoro;
- G. Promozione e coordinamento dei programmi cofinanziati del Fondo Sociale Europeo;
- H. Strumenti informativi;
- I. Comunicazione e supporto all'utenza;
- L. Studi, analisi, monitoraggio e valutazione;
- M. Attuazione del Piano triennale per la prevenzione della corruzione e la trasparenza

A questo proposito, i principali risultati raggiunti dall'Agenzia nel corso del 2021, trattati successivamente con maggiore dettaglio (cfr. paragrafo 4.2 Obiettivi specifici annuali) possono essere di seguito sintetizzati:

A. Obiettivi correlati al funzionamento dell’Agenzia

L’Agenzia ha proseguito nella tempestiva e puntuale attuazione alle disposizioni governative in materia di lavoro agile, individuando le attività indifferibili e urgenti, che potevano essere svolte solo presso la sede dell’ANPAL, organizzando per la quasi totalità del personale lo svolgimento delle attività da remoto e programmando rientri in turnazione solo per le attività indifferibili. Tutte le misure adottate sono state oggetto anche di accordo specifico con le OO.SS.

In ottemperanza al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione dell’8 ottobre 2021 e alla successiva comunicazione del Commissario straordinario del 14 ottobre 2021 volto a realizzare “*il superamento dell’utilizzo del lavoro agile emergenziale*”, tutto il personale ad eccezione dei lavoratori fragili hanno svolto l’attività lavorativa prevalentemente in presenza a partire dal mese di novembre.

Tale periodo è stato, peraltro, fondamentale per dotarsi di attrezzature tecnologiche specifiche, tra cui l’introduzione di una piattaforma per lo svolgimento (tramite la rete internet) di riunioni a distanza, la condivisione on line della documentazione di lavoro, la distribuzione di pc portatili, l’attivazione delle cv. VDI (scrivanie virtuali del dipendente), nonché la piena operatività del nuovo protocollo informativo.

Sono stati inoltre avviati i servizi di ricezione delle notifiche SMS per l’autenticazione a due fattori da parte del dipendente.

B. Introduzione di nuovi strumenti per favorire l’occupazione e la rioccupazione

ANPAL è Autorità di Gestione (AdG), di due Programmi Operativi Nazionali (PON) cofinanziati dal FSE nell’ambito della programmazione 2014-2020: il PON “Iniziativa Occupazione Giovani” (PON IOG) e il PON “Sistemi di Politiche Attive per l’Occupazione” (PON SPAO). Nella situazione di crisi pandemica, ANPAL ha contribuito all’emanazione degli atti di gestione e attuazione del Fondo Nuove Competenze offrendo alle aziende che avviano percorsi di rafforzamento delle competenze dei lavoratori di avvalersi di un incentivo pubblico per fronteggiare la crisi in atto.

Nonostante le difficoltà derivanti dall’emergenza pandemica, il 2021 è stato caratterizzato dalla prosecuzione di numerosi progetti finanziati con i PON. In particolare, si è dato corso a 22 progetti per favorire l’utilizzo dell’ICT “**Giovani Programmatori nel Mezzogiorno**” che prevedono misure di Formazione mirata all’inserimento lavorativo e Tirocini formativi extracurricolari anche in mobilità geografica e a 15 progetti per interventi di formazione specialistica destinati ai delegati/operatori delle parti sociali e dei volontari, associati e occupati degli enti del terzo settore in materia di dialogo sociale.

Sono proseguite le azioni di coordinamento, gestione e rendicontazione relative all’attuazione dell’Assegno di ricollocazione, con riferimento alle categorie di destinatari previste dalla normativa vigente, con particolare riguardo al cd. AdRdC, quale misura di accompagnamento e reinserimento lavorativo per i percettori del Reddito di cittadinanza obbligati al Patto per il lavoro, di cui al DL 4/2019.

Con riferimento ad AdR Cigs, politica attiva per il ricollocazione di lavoratori di aziende in crisi,

sono proseguite regolarmente le verifiche istruttorie degli accordi di ricollocazione per l'attivazione degli AdR collegati e il loro inserimento nel portale MyAnpal. Proseguono regolarmente anche le relative attività di coordinamento, gestione e rendicontazione relativamente alle richieste di contributo per successo occupazionale.

Nella situazione di crisi pandemica, il PON IOG e il PON SPAO hanno fornito il loro contributo all'emergenza sanitaria garantendo un ammontare di risorse da destinare al sostegno alla sorveglianza sanitaria e ad interventi emergenziali in materia di rafforzamento delle competenze per affrontare il cambiamento.

C. Azioni di rafforzamento dei servizi per l'impiego

L'Agenzia ha proseguito **in modo continuativo** le attività di erogazione **dei propri servizi all'utenza, anche da remoto, effettuando un efficace coordinamento con i servizi per il lavoro pubblici e privati.**

Nell'ambito del "Piano di rafforzamento dei servizi e delle misure di politica attiva del lavoro", a seguito della stipula di tutte le 18 Convenzioni previste fra ANPAL e gli Organismi intermedi di gestione (Regioni o Agenzie regionali), le suindicate amministrazioni regionali hanno proceduto all'elaborazione e alla predisposizione del Piano di Attuazione che è stato trasmesso all'ANPAL. I suindicati Piani Regionali per il potenziamento dei CPI e delle politiche attive del lavoro sono stati esaminati dall'Agenzia richiedendo, ove necessario, chiarimenti a ciascuna regione mittente e, all'atto dell'approvazione, emettendo ordinativi di pagamento legati a ciascun Piano.

A causa di ritardi connessi all'impossibilità, connessa all'emergenza epidemiologica, di effettuare le selezioni tramite procedura pubblica, **sono state assunte 517 risorse rispetto alle 996 unità previste** per il potenziamento dei Centri per l'Impiego.

Anpal ha partecipato alle iniziative promosse nell'ambito del Pes Network a livello europeo, volte a favorire lo scambio di informazioni, il confronto e l'apprendimento reciproco tra i servizi per l'impiego degli Stati membri, con particolare attenzione alla priorità di tutti gli Stati Membri di rafforzare i servizi per l'impiego, riconosciuti come attori fondamentali nel favorire l'incontro domanda-offerta e supportare l'attivazione lavorativa delle persone.

Nell'ambito del Pes Network è stato proposto come buona pratica italiana il progetto "Equality for Work and Life". Il progetto si è concluso nel corso del 2021.

D. Profilazione quantitativa

Nel corso del 2021 si è conclusa l'attività di studio e ricerca finalizzata all'individuazione di un nuovo modello di profilazione quantitativa degli utenti dei Centri per l'impiego, illustrato nel documento "Programma Nazionale per l'Occupazione dei Lavoratori - STRUMENTI PER L'ATTUAZIONE DELL'ASSESSMENT - PROFILAZIONE QUANTITATIVA". Il nuovo strumento di profilazione quantitativa fornirà agli operatori dei Centri per l'Impiego, una prima indicazione sul livello di occupabilità dell'utente, definendo più precisamente, una misura del rischio di diventare disoccupati di lunga durata, attraverso la suddivisione in tre classi di rischio: basso, medio e alto.

Il documento prodotto è stato condiviso con le Amministrazioni Regionali e delle Province Autonome e una volta approvato dal Comitato Direttivo del Programma Garanzia di Occupabilità dei Lavoratori (GOL) sarà adottato come strumento nazionale con un'apposita delibera di ANPAL

Ancora, nel corso del 2021 ANPAL ha lavorato al miglioramento dei servizi finalizzati all'incontro domanda e offerta di lavoro. In particolare, è proseguita l'evoluzione dell'applicativo Domanda e Offerta di Lavoro (DOL) accessibile tramite MyANPAL, anche rilasciando alcune funzionalità per

la gestione dello scambio dati con le Regioni/PA.

F. Strumenti per il rafforzamento delle competenze della forza lavoro

E' stata puntualmente svolta l'attività di vigilanza sui Fondi interprofessionali paritetici per la formazione continua e ai Fondi bilaterali ex articolo 12 del D.Lgs. n. 276/2003 oltre a presidiare i numerosi tavoli di crisi aperti presso il Mise e presso le Regioni verificando anche le possibilità di utilizzo di risorse comunitarie disponibili quali il FEG (cfr. par. 4.2 "Obiettivi specifici annuali"). Il conseguimento dell'obiettivo di rafforzamento dell'occupabilità dei cittadini si basa anche su una maggiore trasparenza e comparabilità di competenze e qualificazioni in tutta l'Unione europea, in una prospettiva di progressiva convergenza dei sistemi di istruzione e formazione. A supporto delle suddette politiche sono stati elaborati ed implementati una serie di strumenti europei per la trasparenza e comparabilità delle qualificazioni e di reti europee per l'accesso all'informazione e l'orientamento finalizzati ad agevolare la mobilità a fini di studio, formazione e lavoro. Si tratta, in particolare di: Europass, EQF ed Euroguidance.

ANPAL è stata designata congiuntamente dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e dal Ministero dell'Istruzione quale Punto di Contatto Nazionale (PCN) per Europass, EQF e Euroguidance. Le attività dei PCN, che beneficiano di un co-finanziamento europeo Erasmus+, sono implementate grazie ad un unico progetto per i 3 PCN tale da garantire, grazie ai principi di semplificazione e di *cross-fertilisation*, una maggiore visibilità (brand SkillON, unico per i 3 PCN), opportunità di apprendimento/esperienze di buone prassi, ma anche economie di scala e ridotto onere amministrativo per un migliore impatto a livello organizzativo e di sistema. Le attività previste nella programmazione 2018-2020, con estensione al 31/3/2021 a causa della pandemia, sono state tutte completate con successo e sono state avviate quelle relative alla programmazione 2021-2023.

G.Promozione e Coordinamento dei programmi cofinanziati FSE

L'ANPAL, in qualità di **Autorità Capofila del Fondo sociale europeo**, ha proseguito nell'attuazione delle iniziative messe in campo dalla Commissione europea per contrastare l'Emergenza Covid 19 nel territorio italiano.

Ha elaborato quindi **indicazioni operative e note informative** volte a assicurare la continuità delle attività nell'interesse dei destinatari.

E' stato istituito un **gruppo di contatto** con tutte le Autorità di gestione per accompagnare il rapido evolversi degli eventi e organizzare uno **Sottocomitato risorse umane dedicato** al fine di coinvolgere anche il partenariato economico e sociale.

E' stata istituita una apposita **sezione sul portale Anpal** per reperire, agevolmente e da ogni punto accesso, tutte le indicazioni *in fieri* sul tema, nonché un **monitoraggio periodico** sull'attuazione degli interventi di contrasto alla pandemia da COVID 19.

L'implementazione degli interventi ha comportato l'elaborazione e diffusione, anche attraverso incontri dedicati, di note di istruzioni per la **riprogrammazione di oltre 21 programmi operativi** di Fondo Sociale, nonché l'elaborazione di **specifiche linee guida e procedure** per la rendicontabilità di interventi straordinari, quali *la cassa integrazione in deroga derivanti dall'emergenza sanitaria COVID – 19* piuttosto che la finanziabilità a valere di FSE di acquisti

di *pacchi alimentari per fragilità temporanee*, nonché relativamente al circuito finanziario con particolare riferimento alle spese anticipate dallo Stato.

All'intervento CRII (*Coronavirus Response Investment Initiative*) e CRII+ (*Coronavirus Response Investment Initiative +*) ha fatto seguito l'introduzione da parte della Commissione Europea di risorse aggiuntive denominate **REACT Eu** (*Recovery Assistance for Cohesion and Territories of Europe*), nell'ambito del più ampio programma denominato NextGenerationEU, al quale è riconducibile anche il Recovery Fund.

Le predette risorse fungono da "ponte" per gli interventi del Recovery Fund e per l'avvio della programmazione **2021-2027** e sono state regolamentate con un pacchetto normativo ad hoc.

Le attività di ANPAL, pertanto, sono consistite **nell'accompagnamento al negoziato del quadro giuridico** con osservazioni alle bozze di testo in tutte le fasi sino alla conclusione del trilogo e al contempo alla **definizione degli interventi da finanziare**. Infine la Capofila ha curato anche la scheda riepilogativa dell'intervento denominato "*Fiscalità di vantaggio*", al fine di assicurare la finanziabilità.

Gli interventi normativi sopravvenuti sono stati così significativi, sia in termini di definizione degli obiettivi che di ammissibilità della spesa e procedure, che è stato indispensabile aggiornare ed adottare il "**Quadro di riferimento per gli interventi FSE da attuare in risposta al COVID- 19**" con l'obiettivo di riepilogare tutta la copiosa normativa, chiarire le operazioni finanziabili, gli impatti sul sistema di gestione e controllo e sulla semplificazione dei costi, le procedure di riprogrammazione e monitoraggio e un approfondimento sul tema degli aiuti di stato, fino ad individuare delle specifiche procedure semplificate (cosiddette opzioni semplificate di costo) per la rendicontazione delle spese di personale.

La Capofila ha altresì predisposto le schede di intervento del Recovery Fund di competenza di Anpal.

Nel corso del 2021 inoltre l'ANPAL, in qualità di Amministrazione capofila FSE, ha continuato ad assicurare le attività di indirizzo e coordinamento in vista dell'avvio del nuovo ciclo di programmazione **2021-2027**.

In tale ambito ha accompagnato il **processo negoziale relativo al quadro giuridico e finanziario** in tutte le sue fasi, compresa quella della definizione delle risorse (Quadro finanziario pluriennale), curando le proposte di un metodo di riparto delle risorse tra Stati più favorevole all'Italia e proponendo percentuali di concentrazione tematica più rispondenti alle priorità italiane.

La medesima ha contribuito altresì, per quanto di competenza e in tutte le sue fasi, alla definizione del **Accordo di partenariato e delle condizionalità abilitanti**.

Di tale attività sono state tenute periodicamente aggiornate le Autorità di gestione di Fondo sociale europeo.

Infine, allo scopo di contribuire alla predisposizione di programmi di "qualità", **l'ANPAL, in qualità di Capofila FSE con la collaborazione della CE ed il Coordinamento delle Regioni, ha avviato un ciclo di seminari tematici rivolti a tutte le AdG FSE**, definendo un format che prevede l'analisi degli interventi in essere (i cosiddetti "numeri"), la proposizione di indicatori di riferimento e infine la proposta di domande di valutazione.

Tutti gli atti sono **pubblicati** sul sito Anpal, in apposita sezione dedicata.

H.Strumenti informativi - I. Comunicazione e supporto all'utenza

Nonostante le difficoltà all'emergenza sanitaria, ANPAL ha perseguito con costanza il proprio mandato istituzionale, lavorando all'evoluzione dei sistemi informativi per la gestione delle politiche attive del lavoro e al completamento del processo di trasformazione digitale, anche con l'obiettivo di sostenere l'erogazione dei servizi, attraverso strumenti informatici adeguati, pur in un contesto critico quale quello determinato dall'emergenza socio- sanitaria.

Sull'infrastruttura CCloud SPC, è stata completata la **migrazione dei sistemi**, che ha riguardato, oltre a diversi applicativi (applicativi dedicati agli operatori dei servizi per l'impiego, applicativi per favorire la domanda e offerta di lavoro, applicativi per le procedure di accreditamento, applicativi per l'erogazione delle politiche nazionali), anche i servizi e le applicazioni per il funzionamento interno dell'Agenzia e i sistemi nell'ambito della gestione e erogazione della formazione professionale.

In tale contesto di riferimento ANPAL ha intrapreso ulteriori scelte in coerenza con le indicazioni fornite dall'AGID:

- l'orientamento all'Open Source, nell'ottica dell'efficientamento dei costi;
- la scelta della tecnologia a Container, volta a migliorare la resilienza infrastrutturale e la modularità propedeutica a logiche di riuso;
- l'implementazione di un nuovo sistema di autenticazione al fine di consentire l'accesso tramite Identità Digitali (SPID, CNS e CIE).

Le scelte tecnologiche operate hanno anche prodotto un miglioramento della governance interna, attraverso la maggiore segmentazione delle applicazioni (multi layering) al fine di garantire l'efficientamento di risorse gestionali e tecnologiche. Particolare rilievo ha inoltre avuto l'evoluzione tecnologica e organizzativa dei meccanismi di cooperazione applicativa, che, stante la natura federale del SIU, ha consentito l'ottimizzazione dei processi per lo scambio di dati e informazioni tra gli attori del SIU.

Per quel che riguarda il **sistema di gestione del Reddito di Cittadinanza**, l'Agenzia ha, migliorato le modalità di interscambio dati con i Centri per l'Impiego e sono stati implementati i **servizi dedicati alla gestione del Patto per il lavoro, della Condizionalità e dei Progetti Utili alla Collettività**. A corredo di questi strumenti sono state messe a disposizione le applicazioni web per la gestione e l'attuazione della misura AdRdC, comprensive della gestione dei meccanismi di condizionalità e della fase di liquidazione dei contributi ai soggetti attuatori.

Infine, ha curato l'evoluzione dei **servizi di supporto al *matching* del mercato del lavoro**, rilasciando funzionalità aggiuntive dell'applicativo "Domanda e Offerta di Lavoro", con particolare riferimento agli adeguamenti richiesti in ottemperanza del Regolamento Eures e migliorando le funzionalità disponibili per gli intermediari autorizzati.

E' stata aggiornata inoltre l'App "Restoincampo", dedicata a supportare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro nel settore agricolo, con particolare riferimento alle difficoltà di reperimento di manodopera da parte dei datori di lavoro del settore.

L. Attività di ricerca, analisi e monitoraggio sulle politiche del lavoro

Nel corso del 2021 le funzioni di coordinamento dei servizi per il lavoro e di promozione di interventi di politica attiva di Anpal sono state supportate dalle attività di monitoraggio e valutazione, analisi di contesto e comparative, approfondimenti tecnici e metodologici da parte delle Strutture di ricerca. Tale supporto tecnico scientifico riveste particolare rilevanza in quanto rende disponibili evidenze circa il funzionamento dei fenomeni di interesse e i risultati delle policy al fine di supportare i processi decisionali e il miglioramento degli interventi messi in atto. In particolare, attraverso la valorizzazione e lo sfruttamento a fini statistici delle informazioni del Sistema Informativo Unitario, le strutture di ricerca di ANPAL hanno svolto funzioni di monitoraggio, valutazione e analisi dei Servizi per l'Impiego, delle politiche attive, della formazione professionale e del Fondo Sociale Europeo, anche attraverso lo sviluppo di nuove metodologie di sfruttamento massivo e sistemico delle informazioni disponibili.

Nello specifico, per quel che riguarda l'Analisi del mercato del lavoro, Sono state redatti alcuni approfondimenti su specifici temi, quali la "Disoccupazione amministrativa: prima analisi delle DID online" e "Gli interventi di politica attiva dei Servizi Pubblici per l'Impiego". Sono anche state predisposte e pubblicate sul portale istituzionale, nell'ambito della Collana Anpal **Approfondimenti Covid-19**, due Note dal titolo "Evidenze degli effetti della crisi sanitaria sulla dinamica dei rapporti di lavoro in somministrazione" in continuità con quelle già realizzate nell'annualità 2020. La prima presenta dati estratti alla data del 4 dicembre 2020, sistematizzati e pubblicati nel gennaio 2021; la seconda dati estratti e pubblicati a marzo 2021.

Sempre in continuità con l'anno precedente è proseguito il lavoro relativo al **monitoraggio dell'andamento del Reddito di Cittadinanza** a valere di dati amministrativi contenuti nel SIU Anpal, integrati con informazioni contenute nell'Archivio delle comunicazioni obbligatorie del Ministero del lavoro. Nell'anno 2021 sono state predisposte e pubblicate sul portale 4 note: le prime tre riportano l'analisi dei beneficiari del RdC indirizzati ai Servizi per il Lavoro al mese di aprile, giugno e settembre dell'anno 2021, mentre la quarta (nota n. 7-2021) presenta un approfondimento sulla condizione occupazionale dei beneficiari RdC. Questa ultima nota, inoltre, è stata presentata dal Commissario Straordinario il 20 dicembre 2021. Tutti i materiali relativi alla Conferenza stampa, nonché le Note periodiche predisposte sono pubblicate sul sito dell'Anpal.

E' stato realizzato un **rapporto di valutazione** in itinere, nell'ambito del progetto "YES I Start up" gestito dall'Ente Nazionale Microcredito, coinvolgendo 135 soggetti selezionati per erogare la formazione per l'avvio di impresa che hanno erogato 333 corsi, coinvolgendo 1.508 Neet.

Sono state rafforzate le attività inerenti il **monitoraggio e la valutazione della formazione professionale** sia con riguardo a quella promossa e finanziata dai Fondi Paritetici Interprofessionali, sia con riguardo a quella programmata e finanziata nell'ambito dei Programmi Operativi Regionali Fse.

I risultati e la reportistica periodica delle attività di monitoraggio e valutazione della formazione professionale hanno concorso anche alla predisposizione del "**XX/XXI Rapporto sulla Formazione continua in Italia**" in collaborazione con INAPP pubblicato lo scorso giugno 2021 (Collana Biblioteca ANPAL n. 20).

E' proseguita l'attività di **monitoraggio e valutazione del Programma Garanzia Giovani e del PON "Iniziativa Occupazione Giovani"**.

Ancora, sono stati pubblicati due numeri della collana Focus-Anpal dal titolo “**Orientamento di base e profilazione qualitativa**”, che illustrano la situazione relativa all’uso dello strumento di profilazione qualitativa, o Scheda di Orientamento di base, messo a disposizione degli operatori degli utenti in una specifica sezione del portale MyAnpal.

Inoltre, secondo quanto disposto dalle “Linee guida per l’accesso, a fini scientifici, ai dati elementari del Sistema statistico nazionale” adottate dal Sistan con Direttiva n. 11 del Comstat, la Struttura all’uopo incaricata ha proceduto alla predisposizione di file di Microdati per la Ricerca (MFR) al fine di valorizzare e mettere a disposizione della comunità scientifica il patrimonio informativo contenuto negli archivi amministrativi interni. È stato rilasciato il file di microdati (MFR) relativo a Garanzia Giovani.

Per quanto concerne i **tirocini extracurricolari**, è stato redatto e pubblicato nella fase iniziale del 2021 il Rapporto di monitoraggio nazionale in materia di tirocini extracurricolari. Alla predisposizione del Rapporto, già avviata nell’anno precedente, ha collaborato INAPP.

Alle predette attività di studio, indagine e approfondimento si accompagnano **analisi comparative di policy, sia a livello nazionale che internazionale**, destinate ai diversi target della popolazione, al fine di individuare, in un’ottica di *mutual learning*, gli interventi maggiormente efficaci. Tali analisi hanno portato alla redazione di due documenti tecnici, di cui uno sui Disoccupati di lunga durata e uno sulla Conciliazione vita-lavoro e le disuguaglianze di genere.

Inoltre, è stato pubblicato il Report “La performance nei modelli misti di Servizi per l’impiego. Analisi della letteratura internazionale”, con approfondimenti sul Regno Unito e sull’Australia.

Nell’ambito dell’**Accordo inter-istituzionale INPS, ISTAT, ANPAL, MLPS, INAIL**, sono state predisposte 3 Note trimestrali sulle tendenze dell’occupazione rispettivamente a marzo, settembre e dicembre 2021.

Nell’ambito del Tavolo interistituzionale di attuazione del “Piano Triennale di contrasto allo sfruttamento lavorativo in agricoltura e al caporalato (2020-22)”, nel corso del 2021, l’Anpal ha proseguito le attività di supporto all’attuazione del Piano attraverso la partecipazione delle strutture di ricerca di ANPAL agli incontri dei Tavoli tecnici, ai moduli formativi sul monitoraggio del Piano Triennale e alla realizzazione di specifiche attività di analisi e studio.

Nel corso dell’anno è proseguito il lavoro finalizzato alla sistematizzazione e alla definizione delle regole di trattamento e utilizzo delle DID per l’analisi della disoccupazione amministrativa anche in prospettiva longitudinale. Tale attività ha portato alla predetta pubblicazione

M. Attuazione del Piano triennale per la prevenzione della corruzione e la trasparenza

L’attività di attuazione del Piano triennale per la prevenzione della corruzione e la trasparenza è proseguita regolarmente anche con il supporto del Gruppo di lavoro "Prevenzione corruzione, pubblicità e trasparenza" e sono state calendarizzate riunioni periodiche al fine di accompagnare in modo più efficace l’attuazione del Piano redigendo dei sintetici promemoria. Particolare attenzione è stata riposta nella ricognizione della documentazione presente sul sito "Amministrazione trasparente", anche con riferimento alle annualità pregresse, aggiornando ove necessario le sezioni del sito.

È stata fortemente promossa la partecipazione alle attività di formazione che hanno consentito di migliorare l’esecuzione dei compiti del Gruppo e del Responsabile sotto il profilo qualitativo. È stato effettuato un monitoraggio periodico dell’attuazione delle misure, anche grazie alla collaborazione dei componenti del Gruppo, che non ha riscontrato anomalie, ma solo alcuni ritardi

nell'attuazione delle Misure conseguenti alla riorganizzazione in corso.

Con Decreto Direttoriale n.33 del 29-01-2021 l'ANPAL è stato adottato il "Regolamento Unico per la Disciplina del diritto di ACCESSO ai Documenti Amministrativi ai sensi degli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n.241, e del Diritto di Accesso a Documenti, Dati e Informazioni ai sensi degli Articoli 5 e seguenti del decreto legislativo 14 marzo 2013, n.33" che coordina le tre forme di accesso attualmente previste dall'ordinamento (accesso documentale ex L. 241/1990, accesso civico semplice relativo ai dati oggetto di obbligo di pubblicazione e accesso civico generalizzato).

L'ANPAL, ha dato ampia diffusione alla "Procedura di segnalazione di illeciti o di irregolarità - Disciplina della tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. whistleblower)", trasmessa a tutto il personale ANPAL, contenente il link al modello di segnalazione di condotte illecite e l'indirizzo mail di riferimento per la segnalazione degli illeciti. La gestione delle segnalazioni avviene attraverso un sistema che assicura la riservatezza del flusso di dati, in modo che l'identità del segnalante sia conoscibile solo dal Responsabile o, in sua assenza o impedimento, dal funzionario appositamente autorizzato.

In merito all'esecuzione periodica dell'autovalutazione dei rischi di frode, si conferma il completamento del processo di autovalutazione con la compilazione dei rispetti strumenti e relazioni di autovalutazione, con procedura scritta e adottati rispettivamente con nota prot. 6154 del 17/03/2021, per il PON SPAO, e con nota prot. 9886 del 13/05/2021, per il PON IOG.

2.3 Le criticità e le opportunità

Al di là dei problemi legati all'emergenza epidemiologica, le **criticità e problematiche** di maggiore rilievo hanno riguardato, per lo più il sottodimensionamento del personale dell'Agenzia in relazione alle funzioni ad esse assegnate ai sensi dell'art. 9 del d.lgs. 150/2015. La necessità di accompagnare l'implementazione e attuazione delle iniziative comunitarie adottate da un lato e le ulteriori competenze attribuite in relazione all'istituzione del Reddito di Cittadinanza e all'implementazione del Fondo Nuove Competenze dall'altro, hanno comportato l'impiego di un numero rilevante di unità di personale e la necessaria acquisizione di expertise e know how specifici.

L'attuazione del Fondo Nuove Competenze ha rappresentato anche un'opportunità, specie, per migliorare le competenze delle risorse umane nelle imprese italiane, attraverso l'*upskilling* e il *reskilling*, e per consentire una graduale ripresa del tessuto sociale ed economico dopo l'emergenza epidemiologica.

Ulteriori opportunità di sviluppo e rafforzamento dell'Agenzia e delle competenze del personale sono rappresentate dalle iniziative, progetti, comitati istituzionali e gruppi di lavoro internazionali cui l'Agenzia partecipa, quali EURES, l'indagine OCSE PIAAC, e alcuni progetti transnazionali co-finanziati dal programma EaSI (REACTIVATE, EQW&L, Your First Eures Job).

3. IL CONTESTO

3.1 Il contesto interno

Il funzionamento dell’Agenzia è disciplinato dal decreto istitutivo (D. Lgs. n. 150/2015) e dallo Statuto approvato con DPR del 26 maggio 2016.

Il vertice amministrativo dell’Agenzia è rappresentato dal Commissario Straordinario, Dott. Raffaele Tangorra, nominato con D.P.R. del 7 giugno 2021, registrato dalla Corte dei Conti il 5 luglio 2021, decorre dal 7 giugno 2021 e fa seguito a quanto previsto dall’art.46 c.2 del decreto legge 73/2021 (cosiddetto “sostegni bis”) che dettaglia il nuovo assetto della dirigenza dell’Anpal e la gestione commissariale provvisoria e che modifica quanto statuito con il d.lgs. 150 del 2015, che istituiva l’Agenzia.

In particolare, l’articolo 6 del decreto istitutivo individua gli organi dell’Agenzia Nazionale per le Politiche Attive del Lavoro, che restano in carica per tre anni rinnovabili per una sola volta:

- a. il consiglio di vigilanza;
- b. il collegio dei revisori.

I componenti del Consiglio di vigilanza sono stati nominati per tre anni con DPCM del 3 luglio 2020. I componenti del Collegio dei revisori sono stati nominati per un triennio con DPCM del 26 luglio 2019.

L’ANPAL si articola in sette Uffici di livello dirigenziale non generale e quattro strutture non dirigenziali di ricerca e consulenza tecnico-scientifica:

- Divisione 1 – Gestione del personale, delle relazioni sindacali e del bilancio;
- Divisione 2 - Gestione contratti e procedure di acquisizione di beni e servizi;
- Divisione 3 – Autorità di Gestione dei Programmi operativi;
- Divisione 4 – Formazione professionale e gestione delle crisi aziendali;
- Divisione 5 – coordinamento dei servizi per il lavoro e del collocamento mirato delle persone con disabilità e delle categorie protette;
- Divisione 6 – Coordinamento territoriale e autorità capofila FSE ai sensi dell’art.123, comma 8, del Regolamento (UE) n. 1303/2013;
- Divisione 7 – Gestione e sviluppo dei sistemi informativi e delle iniziative di comunicazione;
- Struttura di ricerca e consulenza tecnico-scientifica 1 - monitoraggio e valutazione dei servizi per l’impiego e delle politiche occupazionali;
- Struttura di ricerca e consulenza tecnico-scientifica 2 - monitoraggio e valutazione della formazione professionale e del Fondo Sociale europeo;
- Struttura di ricerca e consulenza tecnico-scientifica 3 - ufficio di statistica e supporto metodologico;
- Struttura di ricerca e consulenza tecnico-scientifica 4 - analisi di contesto e comparative.

3.1 Risorse umane

Di seguito si forniscono alcuni dati relativi alle risorse umane assegnate all’Agenzia alla data del 31 dicembre 2021.

Rispetto alla previsione il numero dei dipendenti, distinti per profilo professionale e livello, sono diversi per effetto dei pensionamenti e delle mobilità per entrambi i comparti e delle progressioni economiche, per il personale del comparto Funzioni centrali.

Tabella 1 - Totale dipendenti in servizio per inquadramento giuridico (comparto “Funzioni centrali”)

Totale dipendenti in servizio per inquadramento giuridico			
(comparto “Funzioni centrali”)			
Area ministeriale		F7	0
		F6	0
		F5	5
	A re a II I	F4	9
		F3	1
		F2	5
		F1	11
		F7	0
		F6	3
		F5	19
	A re a II	F4	6
		F3	9
		F2	8
		F1	0
		F3	0
	A re aI	F2	0
		F1	1
		tot ale	77

Tabella 2 - Totale dipendenti in servizio per inquadramento giuridico (comparto “Enti di ricerca”)

Totale dipendenti in servizio per inquadramento giuridico				
13	Funzionario amministrazione	I		
		V	5	
	C.T.E.R.	I	19	
		V	6	
		V	28	
	Collaboratore amministrazione	I		
		V	5	
	Area Enti di Ricerca		VI	2
			V	22
			I	

		I	
	Operatore tecnico	V I	1
		V I I	0
		V I I	6
	Operatore amministrazione	V I I	
		V I I	
	Ricercatore e Tecnologo	I	
		I I	
		I I I	45
		totale	139

I Dirigenti sono 6 e contrattualizzati con CCNL Funzioni Centrali:

I Dirigenti di II fascia in forza all'Agenzia, alla fine dell'anno 2021, sono 5. Per il genere la ripartizione è la seguente: 3 sono uomini e 2 donne.

Il dirigente di I fascia è 1 ed è uomo.

Figura 3 - Totale dipendenti in servizio al 31/12/2021 per comparto di appartenenza

Comparto di riferimento	Totale dipendenti
Enti di ricerca	139
Funzioni centrali (area Ministero)	77

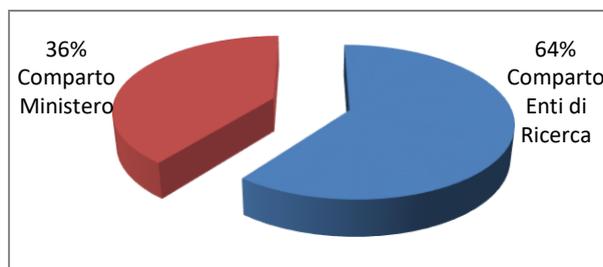


Figura 4 - Totale dipendenti suddivisi per genere al 31/12/2021

Genere	Totale dipendenti
Uomini	73
Donne	143
Tota	216

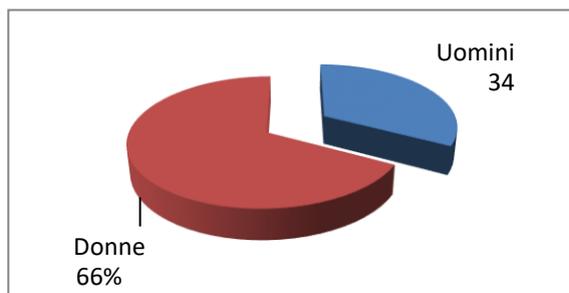


Tabella 3. Dirigenti in servizio al 31/12/2020 per fasce di appartenenza

Dirigenti di II fascia	fascia di retribuzione	n
	A	5
	B	0
	Tot	6

	ale	
--	-----	--

Le informazioni relative al personale ANPAL (ad esempio gli incarichi di vertice, l'elenco dei dirigenti e le relative retribuzioni, la dotazione organica, gli incarichi ai dipendenti, i tassi di assenza del personale, i contratti di lavoro) sono disponibili sul sito istituzionale nella sezione dedicata di Amministrazione Trasparente.

ANPAL è supportata nelle sue attività dalle società che offrono servizi di assistenza tecnica di natura legale, in merito alla gestione dei programmi cofinanziati con il Fondo Sociale Europeo e con il Fondo Europeo di adeguamento alla Globalizzazione (FEG), e in relazione all'attività di verifica e controllo nei confronti dei fondi interprofessionali per la formazione continua.

Pari opportunità e bilancio di genere

L'Agenzia ha implementato il lavoro agile emergenziale per contrastare l'emergenza epidemiologica e consentire il contenimento della crisi sanitaria.

ANPAL fa propri i principi di pari opportunità e non discriminazione riconosciuti come principi fondamentali e inderogabili dalle fonti del diritto internazionale, del diritto primario e derivato dell'Unione europea, tra questi: la Convenzione del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e la lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica (c.d. Convenzione di Istanbul) dell'11 maggio 2011, e la Risoluzione del Parlamento europeo del 13 settembre 2016, sulla creazione di condizioni del mercato del lavoro favorevoli all'equilibrio tra vita privata e vita professionale.

3.2 Risorse finanziarie

In considerazione degli obiettivi specifici annuali precedentemente descritti, si rappresentano nel prospetto seguente le risorse finanziarie impiegate dall'Agenzia in relazione al 2021.

Si precisa in merito quanto segue:

- Gli importi sono stati ripartiti tra obiettivi del piano della performance 2021, sulla base dell'impegno FTE (full-time equivalent) delle risorse dell'Agenzia;
- L'importo inserito nella colonna "Spese di personale e funzionamento" comprende le voci del rendiconto relative al funzionamento e agli oneri tributari;
- L'importo inserito nella colonna "Acquisto di beni e servizi" comprende le voci del rendiconto relative alle uscite per l'acquisto di beni di consumo e di servizi - Bilancio Istituzionale e Fondo di Rotazione;
- L'importo inserito nella colonna "Altre Spese" comprende le voci del rendiconto relative alle uscite non classificabili in altre voci, oneri comuni, acquisizioni di immobilizzazioni tecniche, e altre uscite;
- L'importo inserito nella colonna "Trasferimenti passivi" è relativo alla medesima voce del rendiconto.

Tabella 4. Ripartizione costi

Obiettivo	FTE	%	Spese di personale e funzionamento	Acquisto di beni e servizi	Altre spese	Trasferimenti passivi	Totale
A.1	1,00	0,52%	58.902,20	12.494,51	113.872,40	1.612.238,19	1.797.507,30
A.2	0,71	0,41%	46.501,74	9.864,09	89.899,26	1.272.819,62	1.419.084,71
A.3	3,69	2,12%	241.809,03	51.293,27	467.476,17	6.618.662,03	7.379.240,50
A.5	3,74	2,15%	244.909,15	51.950,88	473.469,45	6.703.516,67	7.473.846,14
A.6	8,09	4,65%	530.119,80	112.450,63	1.024.851,60	14.510.143,67	16.177.565,70
A.7	2,36	1,36%	155.005,79	32.880,30	299.664,21	4.242.732,07	4.730.282,37
A.8	0,24	0,14%	15.500,58	3.288,03	29.966,42	424.273,21	473.028,24
A.9	3,84	2,21%	251.729,40	53.397,61	486.654,68	6.890.196,88	7.681.978,57
A.10	3,84	2,21%	251.729,40	53.397,61	486.654,68	6.890.196,88	7.681.978,57
B.1	0,90	0,52%	58.902,20	12.494,51	113.872,40	1.612.238,19	1.797.507,30
B.2	5,11	2,94%	334.812,50	71.021,45	647.274,70	9.164.301,27	10.217.409,92
B.3	1,13	0,65%	74.402,78	15.782,54	143.838,82	2.036.511,39	2.270.535,54
B.4	0,66	0,38%	43.401,62	9.206,48	83.905,98	1.187.964,98	1.324.479,06
C.1	7,71	4,43%	505.318,87	107.189,78	976.905,33	13.831.306,54	15.420.720,52
C.2	4,54	2,61%	297.611,11	63.130,18	575.355,29	8.146.045,57	9.082.142,15
D.1	2,27	1,31%	148.805,56	31.565,09	287.677,64	4.073.022,79	4.541.071,07
D.2	1,64	0,94%	107.264,01	22.753,17	207.367,63	2.935.970,59	3.273.355,40
D.3	2,18	1,25%	142.605,33	30.249,88	275.691,07	3.903.313,50	4.351.859,78
F.1	1,84	1,06%	120.904,51	25.646,63	233.738,08	3.309.331,01	3.689.620,25
F.2	1,32	0,76%	86.803,24	18.412,97	167.811,96	2.375.929,96	2.648.958,13
F.3	3,84	2,21%	251.729,40	53.397,61	486.654,68	6.890.196,88	7.681.978,57
G.1	6,71	3,86%	440.216,44	93.380,06	851.046,36	12.049.359,07	13.434.001,93
G.2	7,42	4,27%	486.718,18	103.244,15	940.945,62	13.322.178,69	14.853.086,64
H.1	0,38	0,22%	24.800,93	5.260,85	47.946,27	678.837,13	756.845,18
H.2	0,47	0,27%	31.001,16	6.576,06	59.932,84	848.546,41	946.056,47
H.3	3,84	2,21%	251.729,40	53.397,61	486.654,68	6.890.196,88	7.681.978,57
H.4	3,84	2,21%	251.729,40	53.397,61	486.654,68	6.890.196,88	7.681.978,57
H.5	3,84	2,21%	251.729,40	53.397,61	486.654,68	6.890.196,88	7.681.978,57
H.6	3,84	2,21%	251.729,40	53.397,61	486.654,68	6.890.196,88	7.681.978,57
H.7	3,84	2,21%	251.729,40	53.397,61	486.654,68	6.890.196,88	7.681.978,57
H.8	3,84	2,21%	251.729,40	53.397,61	486.654,68	6.890.196,88	7.681.978,57

Obiettivo	FTE	%	Spese di personale e funzionamento	Acquisto di beni e servizi	Altre spese	Trasferimenti passivi	Totale
H.9	3,84	2,21%	251.729,40	53.397,61	486.654,68	6.890.196,88	7.681.978,57
H.10	3,84	2,21%	251.729,40	53.397,61	486.654,68	6.890.196,88	7.681.978,57
H.11	3,84	2,21%	251.729,40	53.397,61	486.654,68	6.890.196,88	7.681.978,57
H.12	3,84	2,21%	251.729,40	53.397,61	486.654,68	6.890.196,88	7.681.978,57
I.1	1,56	0,90%	102.303,82	21.701,00	197.778,38	2.800.203,16	3.121.986,36
I.2	1,21	0,70%	79.362,96	16.834,71	153.428,08	2.172.278,82	2.421.904,57
I.3	3,83	2,20%	251.109,38	53.266,09	485.456,02	6.873.225,95	7.663.057,44
I.4	3,84	2,21%	251.729,40	53.397,61	486.654,68	6.890.196,88	7.681.978,57
L.1	4,92	2,83%	322.412,04	68.391,03	623.301,56	8.824.882,70	9.838.987,33
L.2	2,74	1,58%	179.806,71	38.141,15	347.610,49	4.921.569,20	5.487.127,55
L.3	4,07	2,34%	266.609,96	56.554,12	515.422,44	7.297.499,16	8.136.085,67
L.4	5,30	3,05%	347.212,97	73.651,87	671.247,83	9.503.719,83	10.595.832,51
L.5	5,86	3,37%	384.414,36	81.543,15	743.167,24	10.521.975,53	11.731.100,28
L.6	2,18	1,25%	142.605,33	30.249,88	275.691,07	3.903.313,50	4.351.859,78
L.7	2,55	1,47%	167.406,25	35.510,73	323.637,35	4.582.150,63	5.108.704,96
L.8	2,18	1,25%	142.605,33	30.249,88	275.691,07	3.903.313,50	4.351.859,78
L.9	3,78	2,18%	248.009,26	52.608,48	479.462,74	6.788.371,31	7.568.451,79
L.10	7,75	4,46%	508.418,99	107.847,39	982.898,61	13.916.161,18	15.515.326,17
M.1	1,09	0,63%	71.302,66	15.124,94	137.845,54	1.951.656,75	2.175.929,89
M.2	1,18	0,68%	77.502,89	16.440,15	149.832,11	2.121.366,03	2.365.141,18
M.3	1,94	1,11%	127.104,75	26.961,85	245.724,65	3.479.040,30	3.878.831,54
M.4	0,19	0,11%	12.400,46	2.630,42	23.973,14	339.418,57	378.422,59
M.5	1,53	0,88%	100.443,75	21.306,44	194.182,41	2.749.290,38	3.065.222,98
M.6	0,85	0,49%	55.802,08	11.836,91	107.879,12	1.527.383,54	1.702.901,65
M.7	1,44	0,83%	94.243,52	19.991,22	182.195,84	2.579.581,10	2.876.011,68
Totale	174,00	100,00%	11.401.605,77	2.418.543,43	22.042.100,74	312.078.400,00	347.940.649,94

4. MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

4.1 Obiettivi specifici triennali

In questa sezione sono presentati i risultati di performance conseguiti nel 2021 ed integrati con l'indicazione dei risultati raggiunti per ciascun obiettivo, con il riferimento al target programmato dall'Amministrazione. Si è ritenuto pertanto di individuare:

■ **Obiettivi strettamente legati alle policy e ai recenti interventi legislativi di riforma del settore (politiche attive del lavoro e servizi per il lavoro).**

- Introduzione di nuovi strumenti per favorire l'occupazione e la rioccupazione;
- Azioni di rafforzamento dei servizi per l'impiego;
- Introduzione di nuove metodologie per la gestione dei servizi per l'impiego;
- Introduzione di servizi on line, a disposizione dei cittadini;
- Sviluppo dei Sistemi informativi;
- Comunicazione e supporto all'utenza;
- Studi, analisi, monitoraggio e valutazione.

■ **Obiettivi connessi agli impegni di origine internazionale, e in particolare con l'Unione Europea** (ad es. la gestione dei Programmi cofinanziati dal Fondo Sociale Europeo e ruolo dell'Agenzia quale Autorità capofila FSE ai sensi dell'art. 123, comma 8, del Regolamento (UE) n. 1303/2013). Si riferisce essenzialmente alla seconda categoria (B) di obiettivi, l'obiettivo di promozione e coordinamento dei programmi cofinanziati dal Fondo Sociale Europeo).

■ **Obiettivi legati al funzionamento dell'Amministrazione**

(gestione finanziaria, risorse umane, risorse strumentali). Quindi, per esempio, l'efficientamento dei sistemi informativi e di comunicazione, la dematerializzazione delle procedure di acquisizione di lavori e dei servizi, l'attuazione del Piano triennale di prevenzione della corruzione e promozione di maggiori livelli di trasparenza e gli obiettivi di efficacia interna e di efficienza esterna.

CODICE	DENOMINAZIONE
A	Obiettivi correlati al funzionamento dell'Agenzia
B	Introduzione di nuovi strumenti per favorire l'occupazione e la rioccupazione
C	Azioni di rafforzamento dei servizi per l'impiego
D	Profilazione quantitativa
F	Strumenti per il rafforzamento delle competenze della forza lavoro
G	Promozione e coordinamento dei programmi cofinanziati dal Fondo sociale europeo
H	Strumenti Informativi
I	Comunicazione e supporto all'utenza
L	Studi, analisi, monitoraggio e valutazione
M	Attuazione del Piano triennale di prevenzione della corruzione e promozione di maggiori livelli di trasparenza
N	Obiettivi di efficienza "interna" e di efficienza "esterna"

4.2 Obiettivi specifici annuali

Gli obiettivi specifici annuali sono stati individuati nell'ambito dei macro obiettivi generali triennali, identificati sulla base degli atti che fissano gli obiettivi strategici, adottati dal Ministero vigilante, oltre che sulla base dei documenti di programmazione adottati dall'organo di indirizzo dell'Agenzia.

Nella tabella seguente sono rappresentati sinteticamente gli obiettivi specifici annuali per l'annualità 2021.

Segue una descrizione delle attività realizzate per il raggiungimento degli obiettivi specifici annuali stabiliti dal Piano della performance 2021- 2023, con evidenza dei risultati conseguiti.

Tabella 5 Obiettivi specifici annuali 2021

CODICE	OBIETTIVI GENERALI	CODICE	OBIETTIVI SPECIFICI	DIVISIONE - STRUTTURA
A	Obiettivi correlati al funzionamento dell'Agenzia	A.1	Riconciliazione partite debitorie e creditorie tra Fondo di rotazione e Fondo sociale europeo Ottimizzazione della gestione dei Fondi destinati alla incentivazione della produttività del personale	D1
		A.2	Mantenimento dell'efficiamento del processo di pagamento	D1
		A.3	Attivazione del lavoro agile	D1
		A.5	Mantenimento/Potenziamento dell'efficiamento della gestione e della verifica degli atti di avanzamento dei lavori	D1-D2
		A.6	Completamento del Protocollo Informatico	D1
		A.7	Realizzazione delle componenti informatiche di supporto ai processi interni	D7
		A.8	Dematerializzazione della gestione delle procedure gare e contratti	D2
		A.9	Attivazione strumenti digitali a supporto del lavoro agile	D1
		A.10	Revisione delle procedure di liquidazione della spesa al fine di accelerare i tempi di pagamento	D2
		B	Introduzione di nuovi strumenti per favorire l'occupazione e la rioccupazione	B.1
B.2	Conclusioni delle attività di controllo con riferimento alle domande di rimborso a valere sul PON IOG e sul PON SPAO			D3
B.3	Attuazione delle misure a valere sui PON per contrastare le conseguenze dell'emergenza sanitaria			D3-D6-D3-D3
B.4	Attuazione del Fondo Nuove Competenze			D3
C	Azioni di rafforzamento dei Servizi per l'impiego	C.1	Attuazione del Piano di rafforzamento dei servizi per lavoro	D5
		C.2	Repertorio delle politiche attive regionali e nazionali	D5 D4-D3-D7- D6
D	Introduzione di nuove metodologie per la gestione dei servizi per l'impiego	D.1	Profilazione quantitativa	S3
		D.2	Completamento dello strumento per la gestione dell'incontro domanda e offerta di lavoro	D7
F	Strumenti per il rafforzamento delle competenze della forza lavoro	F.1	Gestioni delle crisi aziendali	D4
		F.2	Attività di verifica dei Fondi Interprofessionali per la formazione continua	D4
		F.3	Coordinamento PCN EQF, Europass, Euroguidance	D4
G	Promozioni e coordinamento dei programmi cofinanziati dal Fondo Sociale Europeo	G.1	Coordinamento delle attività di Programmazione 2014-2020 alla luce dell'emergenza epidemiologica COVID 19	D6
		G.2	FSE+2021-2027: accompagnamento e coordinamento dei PPOO cofinanziati	D6
H	Strumenti Informativi	H.1	Completamento della piattaforma digitale per la gestione del RdC, con riferimento al patto per il lavoro	D7
		H.2	Miglioramento ed implementazione degli applicativi e dei flussi informativi per gli operatori del mercato del lavoro (AdRdC, flusso incentivo IoLavoro)	D7
		H.3	Realizzazione del sistema digitale per migliorare l'efficienza del mercato del lavoro	D7
		H.5	Realizzazione di un applicativo per la gestione del repertorio delle politiche attive regionali e nazionali	D7
		H.6	Implementazione di un sistema unitario per la gestione della Condizionalità ex D.Lgs. 150/2015	D7
		H.7	Implementazione di uno strumento informatico per la gestione integrata delle informazioni relative al percorso formativo e professionale	D7
		H.8	Implementazione del sistema informativo per il contrasto al caporalato	D7
		H.9	Sviluppo del sistema informativo della formazione professionale	D7
		H.10	Gestione stato di disoccupazione – efficientamento dell'allineamento delle base dati tra i sistemi regionali e il Nodo di Coordinamento Nazionale	D7
		H.11	Adeguamento dei sistemi e dei servizi digitali ai requisiti di sicurezza e privacy	D7
		H.12	Implementazione delle misure previste in attuazione del D.Lgs. n. 76/2020	D7
		I	Comunicazione e supporto all'utenza	I.1
I.2	Rafforzamento delle attività di comunicazione interna			D7
I.3	Implementazione dello Sportello Unico Digitale			D7
I.4	Realizzazione ambiente collaboration per gli stakeholder interni ed esterni			D7
L	Studi, analisi,	L.1	Analisi del mercato del lavoro	S4

M	monitoraggio e valutazione	L.2	Monitoraggio e valutazione dei servizi per l'impiego	S1
		L.3	Monitoraggio della Formazione Professionale	S2
		L.4	Monitoraggio e valutazione della Garanzia Giovani	S1
		L.5	Monitoraggio e valutazione dei programmi cofinanziati del FSE	S2
		L.6	Monitoraggio e valutazione dell'Assegno di Ricollocazione	S1
		L.7	Monitoraggio dei Fondi interprofessionali per la formazione continua e dei Fondi bilaterali	S2
		L.8	Monitoraggio dei tirocini extracurricolari	S4
		L.9	Valorizzazione a scopo statistico degli archivi amministrativi e raccordo con Sistema Statistico Nazionale	S3
		L10	Analisi comparativa a livello nazionale e internazionale in materia di politiche attive del lavoro	S4
		N	Attuazione del Piano triennale di prevenzione della corruzione e promozione di maggiori livelli di trasparenza	M.1
M.2				
M.3				
M.4				
M.5				
M.6				
M.7				
N	Obiettivi di efficienza "interna" ed "esterna"	N1-	Obiettivi di efficienza "interna" ed "esterna"	
		N2		
		N3		

A Obiettivi correlati al funzionamento dell’Agenzia

A.1 Riconciliazione partite debitorie e creditorie tra Fondo di rotazione e Fondo sociale europeo

Tenuto conto che il FdR è propriamente finalizzato a “favorire l’accesso” al FSE mediante il diretto cofinanziamento e attraverso il meccanismo dell’anticipazione di risorse al FSE, è proseguita la ricognizione delle situazioni debitorie e creditorie fra i due fondi

Nel corso del 2021, sono continuate le attività di collaborazione fra la Divisione 3, Autorità di Gestione dei Programmi Operativi Nazionali finanziati dal Fondo Sociale Europeo e la Divisione 1, Gestione del bilancio ed in particolare del Fondo di rotazione 236/93.

L’attività di formalizzazione e l’effettuazione dei reintegri proseguirà nel 2022.

A.2 Efficientamento del processo di pagamento

Nel corso del 2021 in ANPAL i pagamenti sono stati effettuati in meno di 20 giorni lavorativi. Tale intervallo di tempo è inteso come il numero dei giorni intercorrenti fra l’emissione della nota di liquidazione e il mandato di pagamento dei contratti e delle forniture.

A.3 Attivazione del lavoro agile

Nel secondo semestre del 2021 è stato elaborato una nota interna per la regolamentazione del lavoro agile. Sono stati predisposti i relativi contratti di servizio e definite le procedure per l’accesso allo stesso tramite concertazione con i sindacati.

A.5 Mantenimento/potenziamento dell’efficientamento della gestione e della verifica degli stati di avanzamento dei lavori

Nel 2021 l’Anpal ha proseguito nell’obiettivo di efficientamento delle procedure di gestione dei contratti stipulati dall’Agenzia relativamente alle forniture di beni e servizi e finanziati attraverso la gestione ordinaria di bilancio, le risorse del Fondo di rotazione di cui al decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148 e dai finanziamenti comunitari, obiettivo volto a velocizzare le procedure di pagamento verso i fornitori nel rispetto dei criteri per la verifica e il controllo delle operazioni.

Tale obiettivo è stato perseguito puntando sul rafforzamento delle azioni di raccordo e coordinamento tra le Divisioni e le Strutture interessate e sul monitoraggio costante e puntuale di tutte le fasi di gestione per singolo contratto, a partire dalla conclusione delle procedure di gara fino al pagamento delle fatture, allo scopo di implementare con maggiore efficacia ed efficienza le procedure di esecuzione dei contratti.

Il controllo e il contenimento della tempistica di gestione dei contratti, calcolati dal momento della trasmissione dei SAL da parte dei Fornitori fino all’invio della richiesta di fatturazione da parte dell’Amministrazione, sono stati mediamente raggiunti, con alcune limitate eccezioni riguardanti

contratti particolarmente complessi per l'oggetto della materia stessa e/o per le istruttorie connesse alle verifiche particolarmente articolate. Tali contratti, infatti, per la loro stessa natura estremamente tecnica e per le loro dimensioni voluminose in termini di risorse umane e finanziarie, richiedono da parte dei vari attori coinvolti nel processo di verifica (CIV- Commissioni di Indirizzo e Verifica, DEC, RUP) istruttorie degli Stati di Avanzamento dei Lavori (SAL) particolarmente complesse che richiedono spesso l'acquisizione di informazioni, chiarimenti, produzione di atti e/o documenti aggiuntivi.

Per le suddette ragioni, i contratti sopra richiamati non possono essere ricompresi, a stretto rigore, nell'ambito della media dei tempi così come prevista.

Inoltre, si evidenzia che nel corso del 2021 la situazione epidemiologica della pandemia da Covid 19 e la proroga dello stato di emergenza dichiarata dal governo non hanno favorito l'ottimale svolgimento delle attività di controllo della spesa.

A.6 *Completamento dell'implementazione del protocollo informatico integrato nel nuovo sistema informativo*

Nel corso del 2021, a seguito del completamento della configurazione dell'applicativo del protocollo informatico integrato nel nuovo sistema informativo, si è proseguito con la fase di avvio sperimentale del prodotto.

A.7 *Realizzazione delle componenti informatiche di supporto ai processi interni*

Nel corso del 2021 sono state interamente completate le attività connesse al rilascio del nuovo protocollo informatico ed è stata avviata la fase di sperimentazione e formazione al personale preposto. Sono state completate le attività di configurazione del nuovo applicativo unico di gestione del personale (comparto ricerca e comparto funzioni centrali). Come previsto, sono state proseguite le attività di dematerializzazione di alcuni processi core.

Tutti gli obiettivi sono stati pertanto raggiunti.

A.8 *Dematerializzazione della gestione delle procedure di gare e appalti*

Nel corso del 2021, sulla base delle attività di analisi e come risultato di una operazione di razionalizzazione e standardizzazione, l'Anpal ha proceduto allo sviluppo di un sistema unico per la gestione dei processi interni all'Agenzia, attraverso la personalizzazione di una piattaforma web - fruibile come soluzione SaaS - per il task e project management, per contribuire così al raggiungimento della completa dematerializzazione dei procedimenti amministrativi.

L'Agenzia ha completato l'iter di sviluppo del sistema informativo per il raggiungimento dell'obiettivo di dematerializzazione delle procedure di gestione dei contratti.

E' iniziata una prima fase di verifica della corretta e completa implementazione delle funzionalità sviluppate nell'ambito della piattaforma KeySuite sul cruscotto di gestione dell'Anpal, nella versione attualmente installata e configurata sull'ambiente di Staging (collaudo).

Il sistema prevede la gestione informatizzata dei 5 Flussi, sviluppati e approvati nelle fasi precedenti, che rappresentano le macrofasi di gestione delle procedure dei contratti, di seguito elencate: 01- Prenotazione Importo; 01(bis) -Prenotazione Importo bis; 02-decreto impegno;03- Ricezione SAL;

04Accettazione Fatture Contratti; 05-Mandato Pagamento.

Seguiterà nel 2022 la fase di test per la sperimentazione del prodotto e la definitiva messa in produzione.

L'adozione di tale sistema faciliterà la gestione delle autorizzazioni alla fatturazione, con conseguente riduzione dei tempi di pagamento, consentendo, inoltre, un più efficiente monitoraggio dei contratti e dei rispettivi tempi di elaborazione.

A.9 *Attivazione strumenti digitali a supporto del lavoro agile*

L'annualità 2021 è stata senz'altro fondamentale per dotarsi della strumentazione tecnologica necessaria a lavorare in modalità agile in maniera efficiente e sicura. In particolare, sono state attivate le cd. VDI (scrivanie virtuali del dipendente) e sono stati avviati i servizi di ricezione delle notifiche SMS per l'autenticazione a due fattori da parte del dipendente.

A.10 *Revisione delle procedure di liquidazione delle spese al fine di accelerare i tempi di pagamento*

Le procedure di liquidazione dei pagamenti per ciò che riguarda i compiti dell'ANPAL sono state revisionate ed efficientate.

Nel caso in cui tali procedure dipendano dalla tempistica esterna, ovviamente risentono dei tempi necessari alle verifiche previste dalla normativa di riferimento quali ad esempio la verifica della regolarità contributiva on line attraverso il DURC (Documento unico di regolarità contributiva) e la verifica della regolarità fiscale ex art. 48-bis del DPR 602/73.

B Introduzione di strumenti per favorire l'occupazione e la rioccupazione

B.1 Assegno di Ricollocazione per i beneficiari di NASPI, DIS-COLL, Cassa integrazione in presenza di specifici requisiti e di beneficiari del Reddito di Cittadinanza

AdR Rdc

Nel corso del 2021 è stata ultimata la predisposizione della piattaforma informatica di gestione della politica attiva AdR RdC, compreso il sistema per la gestione delle condizionalità, per l'assegnazione di AdR RdC ai beneficiari da parte del Centro per l'impiego e il sistema AdR Pagamenti per la rendicontazione dei successi occupazionali e il riconoscimento dei relativi contributi.

Come noto, il D.L. 4/2019, nell'istituire AdR Rdc, fissava al 31 dicembre 2021 il termine per la sua assegnazione ai beneficiari del reddito di cittadinanza.

Al 31 dicembre 2021, a fronte di 3696 assegnazioni di AdR RdC, ne sono risultati attivati, dopo lo svolgimento del primo appuntamento con l'ente erogatore, un totale di 3235.

Le offerte lavorative presentate ai beneficiari sono state 5064. 1957 beneficiari hanno scelto come soggetto erogatore un Centro per l'Impiego, mentre i soggetti privati sono stati prescelti in 1278 casi. Il numero di rapporti di lavoro attivati a seguito di offerta presentata e di verifica di avvio tramite comunicazione obbligatoria è di 81.

Adr Cigs

Nel corso del 2021 è proseguito regolarmente lo svolgimento di AdR Cigs, strumento di politica attiva nazionale per favorire il reinserimento dei lavoratori di aziende in stato di crisi aziendale che fanno ricorso alla Cigs.

Gli accordi di ricollocazione per l'avvio di AdR Cigs stipulati nel 2021 sono stati 71, per un totale di 4343 lavoratori coinvolti.

A fronte di 4863 prenotazioni effettuate dai lavoratori, sono iniziati effettivamente 3811 Adr Cigs. I Centri per l'impiego sono stati scelti come soggetti erogatori in 964 casi, mentre i soggetti privati in 2847 casi.

I rapporti di lavoro avviati sono stati 862, a fronte di 925 offerte di lavoro congrue presentate.

Adr Pagamenti

Il servizio AdR Pagamenti è stato aggiornato nel corso del 2021 anche per la ricezione di richieste relative ad AdR RdC.

Con riferimento alle attività di verifica formale e amministrativa sulle richieste di contributo presentate, si rappresenta che queste si sono svolte regolarmente, con una percentuale di verifiche svolte del 100% rispetto alle richieste ricevute.

B.2 Conclusione delle attività di controllo e definizione amministrativo-contabile delle controdeduzioni

Sono proseguite e sono state accelerate le attività di controllo relative alla programmazione 2014-2020 in vista della chiusura della programmazione; le verifiche sono state condotte e completate in relazione a tutte le spese per le quali gli Enti Beneficiari hanno fornito la documentazione a supporto.

Laddove tale documentazione sia risultata carente in tutto o in parte sono stati contattati gli Enti Beneficiari per richiedere le integrazioni necessarie ad ultimare le operazioni di controllo.

B.3 Implementazione delle misure previste dal Decreto Rilancio

A seguito della ridefinizione delle priorità strategiche in materia di politiche attive del lavoro, l'Agenzia ha prontamente e puntualmente dato supporto dalle fasi di disegno e emanazione del Fondo Nuove Competenze, previsto dal Decreto Rilancio e successivamente ha consentito l'attuazione e la gestione del suindicato dispositivo che offre alle aziende la possibilità di avviare percorsi di rafforzamento delle competenze dei lavoratori mediante interventi formativi volti a fronteggiare la crisi e i cambiamenti del mercato.

In considerazione delle mutate priorità politiche e tenuto conto, nel corso delle interlocuzioni, INAIL ha evidenziato alcune problematiche di ordine attuativo che non hanno reso possibile procedere all'effettiva stipula.

In coerenza con il quadro regolamentare definito dal Governo nazionale per contrastare gli effetti economici dell'epidemia causata dal COVID19 e, in particolare, considerati l'art. 88 comma 1 del Decreto Legge n. 34/2020, l'art. 4 del Decreto Legge n. 104/2020 e il Decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze del 9 ottobre 2020 registrato alla Corte dei Conti e pubblicato sul sito del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali il 22 ottobre 2020 (di seguito Decreto di attuazione), è stata data attuazione al Fondo Nuove Competenze con la pubblicazione dell'Avviso pubblico finalizzato a concedere contributi pubblici ai datori di lavoro privati al fine di innalzare il livello del capitale umano nel mercato del lavoro e consentire una graduale ripresa dell'attività dopo l'emergenza epidemiologica.

Al fine di dare attuazione a quanto previsto dall'art. 6 del Decreto di attuazione, ai sensi del quale il pagamento dei contributi deve avvenire per il tramite di INPS nei limiti dell'importo massimo riconosciuto e comunicato da ANPAL, l'AdG ha predisposto la bozza di Convenzione con INPS contenente le modalità di esecuzione delle erogazioni dei finanziamenti concessi da ANPAL a seguito dell'istruttoria delle istanze presentate dai datori di lavoro che intendono avvalersi degli interventi del Fondo Nuove Competenze.

La Convenzione è stata formalizzata in data 28 dicembre.

Parallelamente l'AdG ha definito i requisiti necessari all'implementazione di un sistema applicativo interno ad ANPAL per la gestione del processo di attuazione del Fondo Nuove Competenze finalizzato a monitorare e gestire tutta l'operazione. Inoltre, poiché l'art. 88 del Decreto-legge n. 34/2020 e il relativo decreto di attuazione stabilisce che alla realizzazione degli interventi FNC possono partecipare i Programmi Operativi Nazionali e Regionali di Fondo Sociale Europeo, l'AdG ha redatto lo schema di Convenzione per disciplinare i rapporti tra ANPAL e altre Amministrazioni, centrali e nazionali, derivanti dalle modalità di collaborazione in attuazione del FNC.

Lo schema di convenzione è stato adottato per la collaborazione tra ANPAL e AdG del POR Lazio 2014-20 in merito ad interventi di formazione continua.

La Convenzione con la Regione Lazio è stata firmata il 4 gennaio 2021.

B.4 Attuazione del Fondo Nuove competenze

...

Nel 2021 l'Agenzia è stata individuata dal legislatore quale responsabile di una iniziativa senza precedenti a sostegno del rinnovamento delle competenze dei lavoratori occupati in imprese che abbiano introdotto innovazioni organizzative, tecnologiche, di processo, di prodotto, o servizi in risposta alle mutate esigenze produttive dell'impresa.

Il Fondo -istituito dall'articolo 88, del decreto-legge n. 34 del 2020, il cd. decreto "rilancio" adottato nel pieno della prima ondata pandemica – è stato finanziato complessivamente per 730 milioni di euro, di cui 230 a valere sul PON SPAO e 500 a valere sul bilancio dello Stato.

La partecipazione delle imprese è avvenuta – previo accordo a livello aziendale o territoriale da parte delle associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale – mediante un avviso pubblico chiusosi il 30 giugno 2021. Sono state oltre 14 mila le imprese che hanno partecipato all'Avviso, metà delle quali ammesse al finanziamento sulla base delle risorse disponibili. I lavoratori di tali aziende coinvolti nella formazione sono stati quasi 400 mila, per oltre 50 milioni di ore di formazione erogata.

C Azioni per il rafforzamento dei Centri per l'Impiego

C.1 Attuazione del Piano di rafforzamento dei servizi e delle misure di politica attiva del lavoro

Il piano di rafforzamento dei servizi e delle misure di politica attiva del lavoro, adottato con accordo sancito in Conferenza Unificata il 21/12/2017, intende promuovere e realizzare il raccordo tra le amministrazioni titolari di fondi che concorrono all'attuazione delle azioni attraverso una *governance* multilivello che vede le Regioni quali soggetti attuatori e ANPAL quale soggetto di coordinamento e titolare del monitoraggio e della valutazione.

A seguito della stipula delle Convenzioni con le Regioni, ANPAL ha supportato, e continua a farlo, le amministrazioni regionali e provinciali nell'azione di reclutamento delle 1000 unità di personale aggiuntive previste dal Piano di Rafforzamento dei servizi e delle misure di politica attiva del lavoro, verificando la coerenza tra attività di rafforzamento programmate e rispetto alle modalità di reclutamento previste dagli accordi del Piano.

Con cadenza quadrimestrale ANPAL ha eseguito i monitoraggi dell'attuazione dei piani regionali all'esito dei quali sono emerse le seguenti evidenze:

- sono state sottoscritte tutte le 18 Convenzioni previste;
- sono stati trasmessi 18 Piani di attuazione regionale, di cui 14 approvati e 4 in fase di perfezionamento.

E' stato erogato alle 11 Regioni/agenzie regionali (Abruzzo, Calabria, Emilia-Romagna, Lazio, Lombardia, Marche, Agenzia Piemonte Lavoro, Arpal Puglia e Arpal Umbria, Arti Toscana, Veneto Lavoro) che ne hanno fatto richiesta, l'anticipo del 30% delle risorse.

Rispetto alle 996 risorse previste, dal monitoraggio risulta che sono state assunte complessivamente 517 risorse dalle regioni Friuli (8), Emilia Romagna (75), Lazio (128), Liguria (23), Marche (6), Umbria (10), Veneto (10), Puglia (128), Piemonte(69), Toscana (60).

Nelle date 10 e 15 febbraio 2022 sono state effettuate due giornate formative con il coinvolgimento dei referenti di tutte le Regioni per supportarle e per accompagnarle nell'implementazione del Sistema SIGMA POC sia in termini finanziari sia procedurali.

C.2 Repertorio delle politiche attive regionali e nazionali

La progettazione del Repertorio politiche attive ha raggiunto nel 2021, fondandosi su elaborazioni e studi forniti da Struttura 3 e da Anpal Servizi, significativi elementi sia di progettazione strategica che di dettaglio, tali da esser considerabile in fase di matura cantierabilità.

Il sistema «Repertorio Politiche attive» consentirà l'acquisizione strutturata, a cura dei referenti regionali, delle informazioni relative agli interventi e misure di politiche attive regionali, erogate dai Centri per l'impiego per favorire l'occupabilità e l'occupazione delle persone sull'intero territorio nazionale.

L'obiettivo è quello di pervenire alla definizione di un sistema di classificazione nazionale delle politiche attive, che si raccordi con la Classificazione e nomenclatura delle politiche per il lavoro Labour Market Policy (LMP), centralizzando l'attribuzione dei codici da assegnare all'interno della SAP e definendo ed organizzando le tipologie di dati necessari a fornire un quadro esaustivo di ciascuna politica.

Il sistema per come è progettato gestisce tutte le fasi del processo di lavorazione delle schede delle Politiche attive: la predisposizione della scheda a cura del referente regionale, l'inoltro alla Div. V per la fase di approvazione e l'eventuale restituzione da parte della Divisione V perché la scheda venga implementata con ulteriori informazioni, nonché l'invio delle notifiche tra le Divisioni V e VII, ai fini dell'aggiornamento degli accordi di servizi con le Regioni per l'utilizzo delle nuove codifiche di tipi progetto/attività nella SAP.

La consultazione delle schede Politiche attive secondo diverse modalità di fruizione in base alla tipologia di soggetti (profili di utenza) abilitati.

L'applicativo «Repertorio Politiche attive» sarà attivabile dal portale Anpal «MyAnpal».

Restano da promuovere la condivisione all'interno coordinamento tecnico e l'adozione dei previsti atti da parte della Commissione XI (Lavoro e Formazione). Ad Anpal afferisce la successiva adozione di determinazioni che implementano la progettazione.

Frattanto nell'anno 2021 il focus politiche attive ha ricevuto sostanziali modificazioni dal Programma Gol che ha ormai finito col prefigurare una vera e propria riforma delle modalità di erogazione delle azioni a supporto della occupabilità dei disoccupati. Con il supporto della linea Servizi per l'Impiego di Anpal Servizi si è proceduto oltre che alla consueta assistenza tecnica alle Regioni nella inedita attività di programmazione anche a delineare modalità di elaborazione dei Piani attuativi regionali e ad aggiornare le categorie del censimento delle politiche attive secondo le differenti profilazioni dei lavoratori prodotte dai rinnovati e finalmente omogenei strumenti di analisi dell'occupabilità e della distanza dal mercato dei cercatori di lavoro.

D Introduzione di nuove metodologie per la gestione dei servizi per l'impiego

D.1 Profilazione quantitativa

A fine 2021 si è conclusa l'attività di studio e ricerca finalizzata all'individuazione di un nuovo modello di profilazione quantitativa degli utenti dei Centri per l'impiego, illustrato nel documento "Programma Nazionale per l'Occupazione dei Lavoratori - STRUMENTI PER L'ATTUAZIONE DELL'ASSESSMENT - PROFILAZIONE QUANTITATIVA". Il nuovo strumento di profilazione quantitativa fornirà agli operatori dei Centri per l'Impiego, una prima indicazione sul livello di occupabilità dell'utente, più precisamente, una misura del rischio di diventare disoccupati di lunga durata, definito in tre classi di rischio: basso, medio e alto.

La logica dell'algoritmo che porta all'identificazione delle 3 classi di rischio di disoccupazione è il risultato di un complesso modello statistico che stima la probabilità dell'utente di diventare disoccupato di lunga durata, vale a dire permanere nella condizione di disoccupazione per 12 mesi o più. Il modello parte dalle caratteristiche anagrafiche dell'utente, quali genere, età, cittadinanza e titolo di studio che vengono integrate con le peculiarità delle esperienze lavorative negli ultimi 2 anni, in termini di durata, qualifica, settore di attività economica, e con la presenza di carichi familiari. Nella stima si tiene conto anche della dimensione territoriale rappresentata dalla provincia del Cpi titolare della SAP, in questo modo si considera anche la dinamicità del mercato del lavoro locale. Dal punto di vista pratico, l'utente, in fase di rilascio della DID o in fase di calcolo del nuovo profiling per aggiornare il patto di servizio, fornirà solo alcune delle informazioni necessarie al calcolo del profiling quantitativo, in quanto la maggior parte dei dati che verranno utilizzati sono già presenti negli archivi amministrativi (in particolare nelle Schede Anagrafico Professionali - SAP di competenza delle Regioni e Province Autonome e nell'archivio delle Comunicazioni Obbligatorie di competenza del MLPS).

Questa è una delle principali innovazioni del nuovo sistema di profilazione quantitativa, infatti il modello statistico è stato stimato sulla popolazione di disoccupati che hanno rilasciato una DID nel 2018 e nel 2019, ricavando le informazioni necessarie dalle diverse componenti del Sistema Informativo Unitario. In questo modo i risultati sono maggiormente aderenti alle caratteristiche degli utenti che si rivolgono ai Centri per l'Impiego e si crea un minore disturbo statistico per l'utente.

Il documento prodotto è stato condiviso con le Amministrazioni Regionali e delle Province Autonome e una volta approvato dal Comitato Direttivo del Programma Garanzia di Occupabilità dei Lavoratori (GOL) sarà adottato come strumento nazionale con un'apposita delibera di ANPAL

D.2 Completamento dello strumento per la gestione dell'incontro tra Domanda e Offerta di lavoro

Nel corso del 2020 l'Agenzia ha lavorato al miglioramento dei servizi finalizzati all'incontro tra domanda ed offerta di lavoro. In particolare, Anpal ha lavorato all'evoluzione dell'applicativo "Domanda e Offerta di Lavoro" (DOL), accessibile tramite MyANPAL, mediante il rilascio delle seguenti funzionalità:

- Funzionalità integrative a supporto dell'operatività degli utenti:
 - integrazione in DOL dell'informazione relative al percepimento di RdC da parte degli utenti;
 - funzionalità di import massivo di CV e Job Vacancies;
- attivazione del flusso informativo verso il nodo Eures;
- Funzionalità specifiche, integrate all'interno del sistema, finalizzate a supportare i lavoratori agricoli nella ricerca di impiego.

Inoltre, si segnala che, nell'annualità 2020, la Divisione 7 ha lavorato sui seguenti tavoli tecnici:

- sviluppo di funzionalità di interscambio dati tra Regioni e soggetti obbligati al conferimento;
- sviluppo di funzionalità per la **gestione degli intermediari e degli Eures advisers**.

Con riferimento al primo punto, la Divisione 7 ha rilasciato le funzionalità per la gestione dello scambio

dati con Regioni/PA.

Con riferimento al secondo punto, la Divisione 7 ha avviato le attività di interlocuzione con gli stakeholder finalizzata alla progettazione e agli sviluppi delle funzionalità del sistema DOL dedicate a intermediari ed Eures Advisers.

D.3 Elaborazione standard dei costi

ANPAL ha provveduto ad aggiornare i dati del primo esercizio di quantificazione delle Unità di Costo Standard e degli standard di servizi da applicare ai servizi per l'impiego ed ha redatto il documento metodologico.

Il documento metodologico è stato condiviso con le Amministrazioni regionali e delle Province autonome ed una volta approvato dal Comitato Direttivo del Programma Garanzia di Occupabilità dei Lavoratori (GOL) sarà adottato come strumento nazionale con un'apposita delibera di ANPAL:

F Strumenti per il rafforzamento delle competenze della forza lavoro

F.1 Gestione delle crisi aziendali

Per quanto riguarda la fase F.1.1 Partecipazione e collaborazione presso i tavoli del Mise finalizzati alla risoluzione delle crisi, nel corso del 2021 Anpal ha partecipato a tutte le riunioni convocate dal Mise in relazione alle aree di crisi industriale complessa. In particolare, in collaborazione con Anpal Servizi S.p.A, ha partecipato alle riunioni convocate per:

Trieste	11 maggio 21
Torino	16 aprile 21
Jabil	14 maggio 21
Jabil	03 dicembre 21
Porto Torres	30 novembre 21

Di volta in volta a seguito degli esiti delle riunioni Anpal ha valutato, con il supporto di Anpal Servizi, la possibilità di supportare i lavori del tavolo attraverso la valutazione degli strumenti legislativi esistenti e la messa a punto, ove richiesto di un piano di politiche attive rivolto al bacino di lavoratori coinvolto nella situazione di crisi. (Fase F.1.2 Analisi e predisposizione del quadro di misure disponibili ed attivazione delle eventuali azioni di competenza)

Sempre su impulso del Mise sono state seguite le procedure di definizione e approvazione degli Accordi di Programma o dei relativi aggiornamenti, curando la redazione dell'articolo relativo agli impegni di ANPAL e dei paragrafi del Programma di riconversione e riqualificazione industriale relativi agli strumenti di politica attiva e agli incentivi alle assunzioni disponibili nell'area di riferimento. (Fase F.1.2 Analisi e predisposizione del quadro di misure disponibili ed attivazione delle eventuali azioni di competenza)

Sempre in relazione a situazioni di crisi aziendali, non in aree di crisi complessa, Anpal ha seguito, in

collaborazione con Anpal Servizi, le richieste di intervento pervenute dalle Regioni in relazione alle crisi che hanno coinvolto:

REGIONE CRISI

Abruzzo	Val Vibrata - Valle del Tronto piceno Riello Margherita Distribuzione ATR Group Colonnella
Marche	Margherita Distribuzione XPO
Molise	Gestione Agroalimentare Molisana
Puglia	Le tessiture di Mottola DCM LEDI Assistenza trasversale sulle situazioni di crisi
Umbria	Treofan Alimenti Italiani Spoleto Cementi Assistenza trasversale sulle situazioni di crisi

In particolare, l’Agenzia ha autorizzato gli interventi sull’apposita linea del Piano di attività di Anpal Servizi relativo al Pon Spao. Tramite Anpal Servizi viene erogato un servizio di supporto alle Regioni per la programmazione e l’attivazione di interventi di politica attiva rivolti a lavoratori e lavoratrici coinvolti nelle citate crisi aziendali. L’attività consiste nell’analisi e valutazione degli aspetti amministrativi (individuazione del riferimento normativo adeguato, dello strumento finanziario più adatto, elaborazione della procedura ove necessario), di quelli progettuali (identificazione dei target, dei servizi, degli attori coinvolti, delle risorse finanziarie, nazionali e regionali, per l’attivazione delle misure) e di quelli più esecutivi (elaborazione di piani di lavoro di dettaglio, di documenti per la presentazione dei percorsi e delle misure agli attori coinvolti nell’intervento, di documenti per la promozione dei percorsi e delle misure presso i lavoratori e le imprese) (Fase F.1.2 Analisi e predisposizione del quadro di misure disponibili ed attivazione delle eventuali azioni di competenza). Sono state, infine, avviate interlocuzioni in merito all’utilizzo dello strumento del Feg con Aspal, Agenzia delle politiche attive della Regione Sardegna, che hanno portato alla presentazione e approvazione da parte della Commissione europea di due domande di intervento del fondo, relative alle due specifiche crisi Air Italy e del Porto Canale di Cagliari, che sono attualmente in corso. Le fasi sono state, pertanto, correttamente e tempestivamente espletate nel corso dell’intero anno. Gli obiettivi previsti sono stati raggiunti nei termini.

F. 2 Attività di verifica sui Fondi interprofessionali per la formazione continua

In merito all’obiettivo, si evidenzia che, nonostante il rallentamento dovuto all’emergenza sanitaria da rischio epidemiologico COVID19, le attività di controllo presso i Fondi Interprofessionali sono proseguite cercando di rispettare quanto previsto dal calendario delle verifiche utilizzando diverse modalità (a distanza, videoconferenza, conferenze call), a seconda delle disponibilità manifestate dai Direttori amministrativi degli Enti sottoposti a controllo e andando incontro quanto più possibile alle esigenze da questi manifestate, anche a rischio di allungare i tempi previsti inizialmente.

Con riferimento alla realizzazione delle attività di verifica programmate per il 2021, sono stati conclusi, n. 8 rapporti notificati ai Fondi secondo l'elenco che qui si riporta alla data del 1.12.2021:

- FAPI: Rapporto provvisorio sulle attività formative prot.n. 2800 del 02.02.2021;
- FORAGRI: Rapporto provvisorio sulle attività formative prot. n. 7232 del 31.03.2021;
- FAPI: Rapporto definitivo sulle attività formative prot.n. 10644 del 26.05.2021;
- FORAGRI: Rapporto definitivo sulle attività formative prot. n. 12688 del 06.07.2021;
- FORTE: Rapporto provvisorio sul sistema di gestione e controllo prot.n. 13538 del 22.07.2021;
- FBA: Rapporto provvisorio sul sistema di gestione e controllo prot. n. 16378 del 01.10.2021;
- FORTE: Rapporto definitivo sul sistema di gestione e controllo prot.n. 17374 del 22.10.2021;
- FBA: Rapporto definitivo sul sistema di gestione e controllo prot. n. 19397 del 01.12.2021.

Si segnala altresì che il rallentamento delle attività di verifica in particolare per la fase relativa alle attività formative, registrata nel corso del 2021, è in gran parte riconducibile ad una interlocuzione aperta col Garante della Privacy circa una più opportuna copertura normativa dei trattamenti dei dati che effettua Anpal. A fronte di tale interlocuzione ancora in essere si è stati costretti infatti ad adottare un atteggiamento prudentiale facendo convergere le attività di verifica sulla parte dei sistemi di gestione e controllo adottati dai Fondi e sulle quali non è mai sorta contestazione da parte degli Enti. Questo ha comunque determinato una riorganizzazione delle attività e un inevitabile ritardo nello svolgimento delle attività.

Alla data di cessazione dell'incarico di direttore della divisione 4 (30.11.2022) i rapporti predisposti erano 8 su 10 in linea con le previsioni.

F. 3 Coordinamento dei Punti di Contatto Nazionali (PCN) Europass, EQF, Euroguidance

E' stato concluso il ciclo di programmazione 2018-2020, esteso a marzo 2021 a causa della pandemia, delle attività dei PCN con la messa online del sito <https://skillon.anpal.gov.it/>, la realizzazione della Conferenza finale (24/3/2021) sui risultati del triennio, nonché le attività per la definizione a livello istituzionale del Rapporto nazionale di referenziazione ad EQF e del Supplemento al Certificato Europass per i percorsi di Istruzione e Formazione Professionale (IeFP). Si è poi provveduto all'elaborazione e trasmissione alla CE del Rapporto tecnico e finanziario finale del triennio nei termini previsti.

E' stato preparato e trasmesso (22/7/2021) alla CE il progetto, sempre unico per i 3 PCN, per il triennio 2021-2023 e nel frattempo, seppure nelle more della valutazione di tale progetto e della ricezione del cofinanziamento richiesto da parte di EACEA (Agenzia esecutiva della CE formalmente incaricata della gestione dei progetti PCN), si è proceduto con tutte le consuete attività di informazione/disseminazione/divulgazione (sito, social, Newsletter, ecc.), nonché con tutte le attività specifiche di ogni PCN perlopiù in modalità desk. Diverse sono state le riunioni di coordinamento con tutto il personale dei PCN tenutesi sia rispetto alla chiusura del precedente periodo di programmazione (2018-2020), sia rispetto alla concezione ed elaborazione del Piano di attività per il periodo di programmazione 2021-2023.

G Promozione e Coordinamento dei programmi cofinanziati FSE

G.1 Coordinamento delle attività di programmazione 2014-2020 alla luce dell'emergenza epidemiologica Covid 19

In riferimento all'obiettivo programmato, sono stati raggiunti i risultati attesi.

In relazione agli effetti prodotti a seguito dell'emergenza COVID 19, l'Anpal, quale autorità capofila FSE, ha accompagnato le autorità di gestione FSE con l'obiettivo precipuo di assicurare il coordinamento e il supporto alle iniziative e azioni intraprese in risposta alla crisi pandemica.

A tal fine, sono state organizzate una serie di videoconferenze (26 gennaio; 29 gennaio; 4 febbraio) con il Coordinamento delle Regioni, Tecnostruttura e la Commissione europea al fine di aggiornare il "Quadro di riferimento per gli interventi FSE da attuare in risposta al COVID-19" in relazione alle osservazioni presentate dalle AdG dei POR FSE, all'evoluzione del quadro normativo nazionale di riferimento e alle osservazioni della CE pubblicando una versione aggiornata del documento il 19.02.2021. Tali attività, di fatto, sono state propedeutiche alle successive riprogrammazioni che si sono rese necessarie, specie in ambito regionale, per fronteggiare gli effetti della crisi in particolare sull'occupazione, la formazione e il settore socio-sanitario

Il documento ha rappresentato, quindi, il riferimento normativo per tutti gli operatori del FSE chiamati a fornire attuazione alle operazioni programmate o in corso di programmazione a valere sui programmi operativi nazionali e regionali cofinanziati con il FSE 2014-2020, con la finalità di assicurare la piena coerenza del quadro di interventi progressivamente fornito dalla Commissione e la normativa nazionale adottata in risposta alla pandemia COVID 19.

Sono state inoltre predisposte una serie di note tecniche all'utilizzo del FSE nella crisi pandemica e in risposta alla stessa. In particolare, i temi ad oggetto delle citate note hanno riguardato la modalità di formazione a distanza e l'acquisto di beni di prima necessità.

In questo scenario complessivo in cui l'autorità Capofila ha costantemente accompagnato le Autorità di Gestione nelle "riprogrammazioni COVID 19" che hanno riguardato diversi programmi operativi tra PON e POR che hanno colto le deroghe regolamentari introdotte dalla CE per dare attuazione alle misure necessarie ad attenuare gli effetti negativi derivanti dalla crisi sanitaria, economica e sociale. E' stata, inoltre, effettuata anche l'attività di analisi delle risorse aggiuntive quali quelle di REACT EU e del Recovery Plan, sulla base della quale sono state predisposte le schede di intervento di Anpal.

Questa attività di approfondimento ha avuto lo scopo di fornire alle AdG dei PO delle evidenze tecniche per valutare la fattibilità di alcuni interventi da finanziare con risorse alternative al FSE e, al contempo, evitare sovrapposizioni di interventi in relazione alla programmazione 2021-2027.

G.2 FSE + 2021-2027: accompagnamento e coordinamento dei PPOO cofinanziati

Nel periodo di riferimento, l'Autorità capofila unitamente al Dipartimento per le politiche di coesione ha curato il negoziato sul quadro regolatorio e finanziario contribuendo in tutte le fasi del processo. Ha effettuato l'istruttoria dei criteri di soddisfacimento delle condizioni abilitanti tematiche relative all'OP 4 e della condizione abilitante trasversale sul rispetto della Carta dei diritti. Ha proseguito l'attività di confronto con le Amministrazioni centrali direttamente interessate dalle condizioni abilitanti tematiche FSE+ che hanno un diretto riflesso sull'obiettivo specifico 4. L'Autorità Capofila ha anche condotto un'attività di ricognizione con le Amministrazioni competenti per materia al fine

di verificare e assicurare il corretto adempimento delle stesse e il puntuale riscontro alle osservazioni della CE. Con riferimento alla programmazione 2021-2027 sono stati organizzati dei seminari di approfondimento tecnico in merito ai principali profili della programmazione 2021-2027 e sulla corretta imputazione dei temi rispetto ai nuovi obiettivi specifici del FSE+, in particolare i seminari, per un totale di 7, hanno riguardato i seguenti temi: “Inclusione sociale legata alla promozione della legalità” del 11.02.21; “Il nuovo Regolamento FSE+ e le novità del prossimo ciclo di programmazione” del 17.02.2021; “Integrazione migranti” del 09.03.21; “I nuovi PO: guida alla scrittura” del 13.04.21; “Lavoro sommerso, sfruttamento lavorativo e caporalato” del 20.04.21; “Giovani+” del 08.06.21 e “La comunicazione del FSE+” del 02.07.21.)

Le azioni intraprese garantiranno, infine, la complementarietà e il raccordo degli interventi da avviare non solo nell’ambito della programmazione 2021-2027 ma anche del Next Generation EU. Sono state prodotte una serie di note tecniche finalizzate a dettagliare l’utilizzo del FSE+ nella programmazione 2021-2027. In particolare, le note hanno riguardato i seguenti temi: una nota informativa per le AdG FSE sulle verifiche di gestione con riferimento alla programmazione 2021-2027; una nota informativa per le AdG FSE sulle opzioni semplificate di costi; approfondimenti sulle concentrazioni tematiche.

H Strumenti informativi

H.1 Completamento della piattaforma digitale per la gestione del RdC, con riferimento al patto per il lavoro (realizzazione del sistema di gestione della condizionalità).

Con riferimento all’attuazione di quanto previsto dal DM 108/2019, per la realizzazione della piattaforma digitale per la gestione Rdc, è stata completata la realizzazione della Piattaforma per la Gestione del Reddito di Cittadinanza nelle sue componenti di Cooperazione Applicativa fra ANPAL-MLPS e ANPAL-Regioni/P.A. e di accesso e gestione on line dei beneficiari.

Sono stati implementati i servizi dedicati alla gestione del Patto per il lavoro, della Condizionalità e dei Progetti Utili alla Collettività. Di seguito il dettaglio delle attività svolte nell’ambito RdC.

- Patto per il Lavoro (modello in essere, analogo al patto di servizio). L’applicativo, on line dal 2019 e sottoposto a successive evoluzioni, comprende le funzionalità di gestione del patto, incluse le attività di chiusura e sospensione, e contestuale aggiornamento della Scheda anagraficoprofessionale.
- Progetti Utili alla Collettività (PUC) Sono stati realizzati e attivati i canali in interoperabilità con il sistema GEPI del MLPS, che hanno permesso agli operatori dei CPI di accedere alle informazioni sui PUC disponibili nei comuni di pertinenza. L’applicativo oggi disponibile on line, risultato di successive evoluzioni, consente di visualizzare il Catalogo PUC, di gestire le informazioni sulle variazioni in termini di cessazioni anticipate, proroghe, mancati avvii, di assegnare il beneficiario ai PUC, di tracciare il rifiuto all’adesione interfacciandosi con il Sistema di Condizionalità per l’invio degli eventi e la ricezione delle sanzioni.
- Cruscotto e flussi RdC L’applicativo, in esercizio dal 2020, è stato adeguato con successive evoluzioni sia nella componente di Cooperazione Applicativa che on line, gestisce la platea di soggetti beneficiari di Reddito di Cittadinanza, integra le funzionalità collegate e previste nel sistema ANPAL, e traccia il reindirizzamento di un beneficiario da un patto per l’inclusione ad un patto per il lavoro, “ricostruisce” le domande INPS consentendo all’utenza di prendere visione dello storico dei vari passaggi, recepisce le nuove informazioni introdotte sui flussi RdC relative alla

tipologia di domanda e alla data di variazione di stato e gestisce i rinnovi. Il Cruscotto RdC consente la gestione delle assegnazioni degli AdR e fornisce indicatori utili agli enti.

H.2 Miglioramento e implementazione degli applicativi e dei flussi informativi per gli operatori del mercato del lavoro (AdrdC, conduzione del flusso informativo relativo all'incentivo IO Lavoro)

Nel corso del 2021 ANPAL ha realizzato un servizio in cooperazione applicativa con INPS dedicato all'incentivo IO Lavoro al fine di permettere ad INPS di effettuare i controlli necessari per la verifica della sussistenza dei requisiti di ammissibilità all'incentivo. L'incentivo è rivolto ai datori di lavoro privati che assumano nuovo personale sul territorio nel periodo tra il 1° gennaio e il 31 dicembre 2020. È stato successivamente pubblicato il DD 275 del 28.05.2021 che integra la dotazione finanziaria prevista all'art.12 del Decreto Direttoriale n. 52 del 11.02.2020 per la categoria di Regioni "più sviluppate". Tale incremento è da destinare esclusivamente al riesame, e all'eventuale riammissione in ragione di nuove informazioni acquisite a sistema, delle istanze inizialmente non accolte per il mancato rispetto del requisito del privo di impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi, ai sensi del Decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali del 17 ottobre 2017.

H.3 Realizzazione del sistema digitale per migliorare l'efficienza del mercato del lavoro

A seguito della stipula del protocollo di intesa tra il Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali e il Ministro per l'Innovazione Tecnologica e Digitale, avente ad oggetto la realizzazione del "Sistema digitale per migliorare l'efficienza del mercato del lavoro" si è pienamente avviata la collaborazione istituzionale tra i due dicasteri concerne le attività di progettazione, sviluppo e implementazione del Progetto "ItWorks!", in coerenza con gli obiettivi del decreto-legge 28 gennaio 2019 n. 4, convertito in legge, con modificazioni, all'articolo 1, comma 1 della legge 28 marzo 2019, n. 26 e dell'Agenda Digitale Italiana.

La realizzazione del Progetto si pone in attuazione di quanto previsto all'articolo 4 comma 1, lettera b) del Decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 108 del 2 settembre 2019, che prevede la realizzazione del Sistema per la fruizione continua dei servizi di accompagnamento. Tale sistema rappresenta l'evoluzione dell'attuale sistema di incontro tra domanda e offerta di lavoro realizzato da ANPAL, con l'integrazione di ulteriori componenti di supporto all'applicazione della politica.

Il Protocollo di intesa citato impegna le parti a mettere a disposizione le proprie strutture, uffici e personale per l'individuazione e lo svolgimento dell'attività, mediante la costituzione di Gruppi di lavoro composti da esperti designati da ciascuna amministrazione.

In questa cornice si inserisce l'accordo operativo (rectius protocollo di attuazione) che è in fase di condivisione tra il Dipartimento dell'Innovazione Tecnologica e Digitale, ANPAL e il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, per la definizione delle modalità operative.

H.4 Realizzazione del sistema informativo per la gestione del Fondo Nuove Competenze -

L'istituzione del Fondo Nuove Competenze, di cui al decreto legge "Rilancio" (art. 88 del decreto legge 19 maggio 2020, n. 34, modificato dall'art. 4 del decreto legge 14 agosto 2020, n. 104) e attuato sulla base delle disposizioni del decreto interministeriale del 9 ottobre 2020 e del decreto interministeriale integrativo del 22 gennaio 2021, finanziato dal PON SPAO dell'Agenzia per un importo di 230 milioni di euro, ha richiesto una complessa attività finalizzata alla riprogrammazione del PON SPAO. Nel 2021, difatti, ANPAL ha proseguito con le attività per la realizzazione

dell'applicativo specifico per la gestione delle istanze che verranno presentate per accedere al Fondo Nuove Competenze. L'applicativo gestisce la presentazione, la modifica, la consultazione dell'istanza e la presentazione della richiesta di saldo da parte di tutti i soggetti coinvolti (Aziende/Fondi Interprofessionali); garantisce l'accesso alle Regioni interessate che, come definito nel Decreto, devono esprimersi, anche tenuto conto della propria programmazione regionale, sui progetti in materia di formazione continua. L'erogazione del contributo richiesto nell'istanza viene effettuato da INPS, con il quale l'Agenzia ha concordato e sviluppato dei flussi informativi ad hoc per la gestione e il monitoraggio dei contributi erogati. Infine, l'applicativo gestisce il piano finanziario del Fondo e la contabilizzazione di ogni singola istanza secondo l'attribuzione di questa alla fonte di finanziamento associata, garantendo così un efficace monitoraggio dell'avanzamento della spesa.

H.5 Realizzazione di un applicativo per la gestione del repertorio delle politiche attive regionali e nazionali

Nell'ambito delle azioni di rafforzamento dei servizi per l'impiego, ANPAL ha previsto la realizzazione di un Repertorio delle politiche attive regionali e nazionali (inizialmente avviata come implementazione della sezione 6 della SAP).

La Divisione 7 ha affiancato i lavori della Divisione 5 e della Struttura 3, per la realizzazione di un applicativo da integrare su MyANPAL, il cui fine è quello di gestire un nuovo sistema di classificazione nazionale dei servizi e delle politiche attive erogate sia a livello regionale che nazionale, nonché rendere disponibile agli utenti uno strumento di consultazione delle informazioni.

Per quanto riguarda le attività realizzate è stata effettuata l'analisi dei requisiti e relativi approfondimenti mediante numerosi incontri con un team di lavoro interno (competenti della mappatura e classificazione delle politiche) ed è stata progettata una prima versione dell'applicativo, specularmente al repertorio incentivi.

Parallelamente ANPAL ha effettuato una ricognizione on-desk delle politiche attive regionali, come base conoscitiva da cui partire per le informazioni che il Repertorio dovrà gestire.

Tuttavia, l'aggiornamento del repertorio delle misure di politica attiva del lavoro riferito alle politiche di livello regionale ha subito dei rallentamenti dovuti all'emergenza epidemiologica da COVID-19, sia con riferimento alle priorità subentrate che alla pluralità dei soggetti da coinvolgere, che hanno portato alla sospensione dei lavori di sviluppo dell'applicativo.

H.6 Implementazione del sistema unitario per la gestione della Condizionalità ex D.Lgs. n. 150/2015

Nel sistema già accessibile tramite MyANPAL, sono stati rilasciati i servizi di cooperazione applicativa per le Regioni/P.A., e sono stati realizzati tutti gli obiettivi programmati inerenti alla gestione della condizionalità RdC, in particolare la trasmissione per il tramite del MLPS, degli eventi di condizionalità ad INPS. Al termine del 2021, sono stati effettuati interventi volti all'acquisizione e alla visualizzazione delle informazioni relative ai provvedimenti sanzionatori da parte di INPS e dei relativi annullamenti, alla riorganizzazione delle informazioni sui provvedimenti sanzionatori, e all'acquisizione degli eventi sanzionatori dal sistema AdRdC.

H.7 Implementazione di uno strumento informativo per la gestione integrata delle informazioni relative al percorso formativo e professionale (Fascicolo Elettronico del Lavoratore ex art. 14 del D.Lgs. 150/2015)

In aderenza con il dettato normativo dell'art. 15, D.Lgs. N.150/2015, ANPAL sta lavorando alla progettazione del Fascicolo Elettronico del Lavoratore (FEL), un sistema finalizzato all'aggregazione, l'arricchimento e la valorizzazione dei dati dei cittadini presenti nella rete nazionale dei servizi per le politiche del lavoro. Il Fascicolo, che nascerà dal nucleo informativo attualmente gestito da ANPAL (anche attraverso le schede anagrafico-professionali), aggregherà informazioni ulteriori relative al percorso di istruzione (es. titoli di studio, certificazioni), di carriera professionale (es. storico occupazionale), di fruizione di politiche attive del lavoro. Il Fascicolo verrà sviluppato con modalità iterativa e incrementale: a un primo rilascio, comprensivo delle funzionalità di base (es. inserimento CF per consultazione informazioni anagrafico-professionali), seguirà un set di rilasci successivi, che offriranno servizi evoluti quali l'erogazione di servizi al cittadino (es. 24 segnalazioni opportunità di formazione e riqualificazione sul territorio), aggiornamento automatico e real-time dello stato occupazionale, integrazione di strumenti di certificazione delle competenze (c.d. Digital Badge). I principali utilizzatori del Fascicolo saranno:

- Cittadini che detengono l'ownership del Fascicolo, potendo modificare/eliminare le informazioni autodichiarate e consentire ad enti terzi (es. APL) l'accesso al proprio Fascicolo, ma non possono modificare le informazioni di pertinenza delle PA e/o richiedere la cancellazione del proprio Fascicolo.
- Aziende (e/o delegati) che possono visualizzare i soli Fascicoli per i quali, in fase di compilazione, è stata autorizzata la visualizzazione verso le aziende.
- Operatori dei Centri per l'impiego, che possono visualizzare/integrare il Fascicolo dei soggetti per i quali si possiede la titolarità della SAP.
- Soggetti accreditati privati, che possono visualizzare/integrare il Fascicolo dei soggetti che hanno in carico (previa notifica al CPI competente nel momento in cui soggetto privato riceve l'autorizzazione ad accedere).
- Enti di formazione • INPS, MIUR, INAIL.

H.8 Implementazione del sistema informativo per il contrasto al caporalato

ANPAL è impegnata in prima linea nel supportare il settore agricolo, favorendo l'intermediazione tra domanda e offerta di lavoro e contrastando ogni forma illegale di reclutamento e organizzazione della manodopera. ANPAL, in collaborazione con il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, ha rilasciato su Google Play Store e App Store l'app Restoincampo, finalizzata a favorire l'intermediazione tra domanda e offerta di lavoro nel settore agricolo e a fronteggiare il fabbisogno di manodopera nell'emergenza Covid-19. L'app, disponibile in 5 lingue (italiano, inglese, francese, rumeno e punjabi), è stata sviluppata mediante riuso dell'app Fair Labor realizzata dalla Regione Lazio. L'app Restoincampo è rivolta alle aziende agricole in cerca di manodopera e ai lavoratori agricoli in cerca di

occupazione.

Sono state rese disponibili tutte le funzionalità, tramite il portale MyANPAL, anche agli operatori dei Centri per l'Impiego e ai soggetti accreditati all'intermediazione del mercato del lavoro, inclusi gli enti bilaterali dell'agricoltura iscritti all'Albo di ANPAL.

E' stata rilasciata la versione 2.0 dell'app, che ha previsto: • l'integrazione con il sistema informativo ANPAL nelle sue componenti principali (DOL, registrazione e autenticazione); • lo sviluppo di nuove funzionalità e un'interfaccia grafica disegnata per migliorare l'esperienza degli utenti; • l'accesso diretto all'applicazione per gli operatori dei Centri per l'Impiego e i soggetti accreditati all'intermediazione, inclusi gli enti bilaterali dell'agricoltura ove iscritti all'Albo di ANPAL.

H.9 Sviluppo del sistema informativo della formazione professionale

Come noto, il D.lgs. 150/2015 all'art. 15 istituisce il Sistema Informativo della Formazione Professionale con lo scopo di registrare i percorsi formativi svolti dai soggetti residenti in Italia, finanziati in tutto o in parte con risorse pubbliche. Per la realizzazione del sistema informativo ANPAL definisce le modalità e gli standard di conferimento dei dati da parte dei soggetti che vi partecipano. Le informazioni contenute nel sistema informativo della formazione professionale sono messe a disposizione delle regioni e province autonome. Tali informazioni andranno successivamente a confluire nel Fascicolo Elettronico del Lavoratore.

Il sistema Informativo della formazione professionale, oltre che con informazioni provenienti dai sistemi informativi regionali, è popolato con dati provenienti dai Fondi Paritetici interprofessionali contenenti le informazioni della formazione finanziata dai Fondi stessi.

È stato previsto di attuare lo schema logico/progetto del SISTAF – Definizione di un sistema di monitoraggio nazionale degli interventi formativi regionali attraverso l'interscambio dei dati regionali. Sono state individuate le seguenti fasi:

1. Presentazione del Protocollo unico di cooperazione al Tavolo SIU e Pianificazione della revisione del Datamodel
2. Predisposizione della prima versione del datamodel
3. Completamento del datamodel
4. Avvio del popolamento del Sistema
5. Messa a regime del sistema

Rispetto a quanto suindicato, sono stati raggiunti i seguenti risultati:

- È stato consolidato e implementato il data model ANPAL nella sua prima versione definitiva per la ricezione dei dati dai Sistemi Regionali.
- È stato realizzato il sistema informatico nella sua prima versione per l'interoperabilità con le banche dati regionali.
- Sono state contattate tutte le Regioni e Province Autonome con l'eccezione della Regione Calabria che al momento non ha ancora fornito alcun riscontro né contatto.
- Sono stati avviati i contatti con il MIUR per la realizzazione degli standard di conferimento dei dati provenienti dall'anagrafe nazionale degli studenti (ANS).
- Le Regioni Lombardia e Lazio hanno conferito i dati di produzione (dati reali).

H.10 Gestione stato di disoccupazione – efficientamento dell’allineamento delle base dati tra i sistemi regionali e il Nodo di Coordinamento Nazionale -

Nel 2021 l’Agenzia ha proseguito le attività per garantire un migliore allineamento tra i sistemi regionali e il nodo di coordinamento nazionale e una maggiore omogeneità nelle logiche di gestione dell’utenza, con particolare riferimento ai dati relativi allo stato di disoccupazione. Il gestore eventi si basa su regole di gestione degli stati della DID in funzione delle “Comunicazioni Obbligatorie”, e quindi dei rapporti di lavoro, noti al sistema. L’Agenzia, in considerazione delle regole stabilite dall’articolo 4 del D.L. n. 4/2019 convertito con modificazioni dalla Legge n.26/2019 in merito alla conservazione dello stato di disoccupazione, sta sviluppando il nuovo gestore degli eventi (Gestore degli Eventi V3) che determina cambiamenti di stato della DID coerenti con la normativa vigente. Le nuove regole del gestore eventi si applicano a tutti gli eventi intervenuti a partire dalla data del 30 Marzo 2019 e pervenuti al Nodo di Coordinamento Nazionale successivamente all’entrata all’attivazione del Nuovo Gestore Eventi.

A seguito di molteplici interlocuzioni con i membri del Tavolo SIU nel corso del 2021 è stato definito un documento relativo alle logiche di funzionamento e di creazione degli eventi DID. Il documento è stato condiviso con le Regioni/P.A. e sono stati presi in considerazione gli ultimi feedback ricevuti da quest’ultime. L’ultima versione del documento aggiornato da ANPAL, unitamente al relativo allegato (Metodo di calcolo retribuzione annua complessiva), è stato trasmesso alle Regioni/P.A. in data 26/05/2021. Le attività si sono concluse a settembre 2021, con sessioni di test congiunte con alcune Regioni/P.A. pilota

Tuttavia, con specifico riferimento ai CO.CO.CO., si è in attesa di definire con le Regioni/P.A. un metodo di calcolo univoco.

Infine, considerati i tavoli di approfondimento relativi all'avvio del Programma GOL e l'eventuale revisione della normativa di riferimento, gli interventi previsti per l'aggiornamento del Gestore Eventi sono stati sospesi.

H.11 Adeguamento dei sistemi e dei servizi digitali ai requisiti di sicurezza e privacy alla normativa (GDPR). Attività di verifica ed eventuale adeguamento dei servizi alla normativa vigente.

Per quanto concerne l’annualità 2021, poiché il contratto del “Servizio di Responsabile della Protezione dei Dati personali esterno e servizi ad esso connessi ai sensi dell’art. 27 del Reg. UE 679/2016” si è concluso a luglio 2021 ed è stato riaffidato a seguito di procedura ad evidenza pubblica, solo nel marzo 2022, gli obiettivi di adeguamento dei sistemi e dei servizi digitali ai requisiti di sicurezza e privacy alla normativa GDPR, sono stati realizzati in misura inferiore al 100% rispetto a quanto complessivamente pianificato.

I Comunicazione e supporto all'utenza

1.1 Migrazione e restyling del sito web

Il nuovo portale nazionale del programma Garanzia Giovani <https://garanziagiovani.anpal.gov.it/> è stato rilasciato in ambiente di esercizio il 5 maggio 2021. (indicatore 1) Il restyling si era basato su un processo creativo di co-progettazione che ha coinvolto i principali stakeholder di Garanzia Giovani. Il portale mette a disposizione contenuti multimediali, articoli e storie, in modo da creare coinvolgimento e catturare l'attenzione dei target: oltre ai giovani anche aziende e operatori che sul territorio gestiscono il programma.

Il lancio del portale è stato accompagnato da una campagna informativa, sul portale Anpal e sui canali social istituzionali di Anpal. Nel corso del 2021 il portale è stato regolarmente aggiornato nei contenuti, anche con il Consolidamento degli sviluppi tramite interventi correttivi ed evolutivi (indicatore 2).

Nel mese di ottobre 2021 sono stati aperti i canali social dedicati (facebook, linkedin, twitter, Instagram, e you tube).

1.2 Rafforzamento delle attività di comunicazione interna

ANPAL ha effettuato azioni di comunicazione interna, al fine di realizzare la massima integrazione, unitarietà e coerenza nell'azione operativa dell'Agenzia.

I contenuti della intranet sono stati regolarmente aggiornati nel corso del 2021, con news riguardanti le novità da condividere con il personale e nuovi contenuti (indicatore 2)

1.3 Implementazione dello Sportello Unico Digitale (Single Digital Gateway)

L'articolo 6 del Regolamento sullo sportello unico digitale (Single Digital Gateway Regulation) (UE) 2018/1724 (SDGR) impone agli Stati membri di garantire che gli utenti possano accedere e completare le procedure di cui all'allegato II interamente online, purché tali procedure siano state istituite nello Stato membro interessato. Esso prevede inoltre che vengano soddisfatti alcuni requisiti specifici in modo che la procedura possa essere considerata interamente online.

ANPAL ha proseguito i lavori congiunti con tutte le amministrazioni coinvolte (sotto il coordinamento del MLPS). Nel corso del 2021 ha avviato con Agid le attività per far confluire nello Sportello unico digitale la procedura Did online, condividendo con le Regioni e Pa la proposta di individuare MyANPAL come punto unico di accesso alla procedura. Le interlocuzioni con Agid si sono fermate in attesa degli aggiornamenti al servizio Did online di MyANPAL resi necessari dalle novità introdotte dal programma Gol.

1.4 Realizzazione ambiente di collaboration per gli stakeholder interni ed esterni

ANPAL intende sviluppare uno strumento dedicato alla condivisione della documentazione dei tavoli istituzionali e gruppi di lavoro (Comitato politiche attive del lavoro, Comitati di sorveglianza Fse, Sottocomitato Risorse umane Fse). Il nuovo progetto, rispetto all'attuale repository, presenta innovazioni funzionali per migliorare e rendere più strutturati i contenuti condivisi, sempre accessibili online.

Nel 2021 sono state espletate le procedure di gara per l'affidamento dei servizi di sviluppo per consentire la realizzazione dello strumento informatico.

L. Studi, analisi, monitoraggio e valutazione

L.1 Analisi del mercato del lavoro

Nel 2021 è proseguito il lavoro finalizzato alla sistematizzazione e alla definizione delle regole di trattamento e utilizzo delle DID per l'analisi della disoccupazione amministrativa anche in prospettiva longitudinale che ha portato, in un lavoro congiunto fra Struttura III e Struttura IV, alla pubblicazione della Nota: "Disoccupazione amministrativa: prima analisi delle DID online" nell'aprile 2021.

È proseguito il monitoraggio dell'andamento del Reddito di Cittadinanza sulla base dei dati amministrativi contenuti nei SIU Anpal ed integrati con i dati trasmessi dal Ministero del lavoro. Il monitoraggio ha avuto in esito la pubblicazione di 4 Note: le prime tre riportano l'analisi dei beneficiari del RdC indirizzati ai Servizi per il Lavoro al mese di aprile, giugno e settembre dell'anno 2021, mentre la quarta (nota n. 7-2021) presenta un approfondimento sulla condizione occupazionale dei beneficiari RdC. Questa ultima nota è stata presentata dal Commissario Straordinario il 20 dicembre 2021. Tutti i materiali, nonché le Note periodiche predisposte sono pubblicate sul sito ANPAL.

È stata predisposta e pubblicata, in un lavoro congiunto fra Struttura I e Struttura IV, una analisi su "Gli interventi di politica attiva dei Servizi Pubblici per l'Impiego", relativamente alle azioni di politica attiva messe in atto dopo la sottoscrizione di un Patto di servizio o di un Patto per il lavoro, nell'arco temporale compreso tra il 1° gennaio 2019 e il 31 dicembre 2020.

Sono state predisposte e pubblicate due note dal titolo "Evidenze degli effetti della crisi sanitaria sulla dinamica dei rapporti di lavoro in somministrazione", in continuità con quelle realizzate nel 2020. (cfr. Collana Anpal "Approfondimenti Covid-19" pubblicate a gennaio e a marzo 2021).

Nell'ambito dell'accordo inter-istituzionale INPS, ISTAT, ANPAL, MPLS, INAIL, Anpal ha partecipato alla predisposizione di 3 Note trimestrali sulle tendenze dell'occupazione a marzo, settembre e dicembre 2021.

L.2 Monitoraggio e valutazione dei servizi per l'impiego

Nell'ambito delle attività di monitoraggio e valutazione dei Servizi per l'impiego, l'Anpal ha realizzato l'Indagine nazionale sui Centri per l'impiego. Si tratta di una rilevazione condotta con metodologia CAWI attraverso la somministrazione a tutti i Cpi italiani attivi al gennaio 2020, data di avvio della rilevazione.) di un questionario a risposte chiuse finalizzato alla raccolta di informazioni sui servizi, sull'organizzazione del personale e sulle dotazioni e strutture informatiche di ciascuna struttura. Il tasso di risposta è stato dell'85,12% essendo 469 i Cpi che hanno compilato e finalizzato il questionario inviato. La partecipazione all'indagine è da ritenersi molto soddisfacente soprattutto alla luce dell'emergenza sanitaria.

La versione definitiva del Rapporto, con i dati aggiornati e completi dell'Indagine Nazionale dei Centri per l'impiego ed un corredo di dati amministrativi di fonte SAP relativi al biennio 2019-2020, è stata pubblicata nella Collana Biblioteca ANPAL n. 17 del 28 luglio 2021.

L.3 Monitoraggio della formazione professionale

E' stato pubblicato il "XXI Rapporto sulla Formazione continua in Italia" in collaborazione con INAPP (XX/XXI Rapporto sulla formazione continua in Italia, annualità 2018-2019-2020 - Collana Biblioteca Anpal, n. 20) e inviato all'amministrazione competente (MLPS) ai fini della presentazione al Parlamento della "Relazione sulla formazione continua in Italia ai sensi dell'articolo 66 della legge 144/99".

E' stato inoltre avviato nel 2021 il XXII Rapporto sulla formazione continua a copertura dell'annualità 2020-2021.

In aggiunta si segnala la pubblicazione (I Fondi paritetici interprofessionali ai tempi del Covid, Collana Focus Anpal n. 122) relativa all'indagine qualitativa condotta presso i FPI su azioni a contrasto dle Covid e programmazione della formazione per competenze.

L.4 Monitoraggio e valutazione della Garanzia Giovani

Per quanto riguarda le attività di monitoraggio, a partire dai dati amministrativi ANPAL, nel corso del 2020 sono stati elaborati e pubblicati sul sito dell'Agenzia tre rapporti quadrimestrali della Garanzia Giovani: il I Rapporto quadrimestrale con i dati al 30 aprile 2021 (Collana Focus ANPAL n. 110) e il II Rapporto quadrimestrale con i dati aggiornati al 31 agosto 2021 (Collana Focus ANPAL n. 121). Il terzo rapporto quadrimestrale con i dati aggiornati al 31 dicembre 2021 è stato realizzato e pubblicato nel corso del primo trimestre 2022 (Collana Focus ANPAL n. 128) dal momento che i dati sono stati resi disponibili nella seconda metà di gennaio 2022.

Inoltre, sono state pubblicate 9 Note mensili di monitoraggio della Garanzia Giovani (Collana Focus ANPAL n.99, n. 100, n.102, n. 106, n. 111, n. 113, n.120, n.124, n.126).

L.5 Monitoraggio e valutazione dei programmi cofinanziati dal FSE

Nel corso del 2021 sono proseguite le attività inerenti il monitoraggio e la valutazione della formazione professionale sia con riguardo a quella promossa e finanziata dai Fondi Paritetici Interprofessionali, sia con riguardo a quella programmata e finanziata nell'ambito dei Programmi Operativi Regionali di Fse.

Per quanto riguarda l'attività di monitoraggio dei Fondi Paritetici Interprofessionali nel corso del 2021 è stata avviata e conclusa una indagine qualitativa che ha condotto all'analisi delle attività svolte dai FPI nel periodo contraddistinto dalla pandemia e a una prima rassegna sulla programmazione della formazione per competenze anche finalizzata al rilascio di certificazioni delle competenze acquisite da parte dei lavoratori. Entrambi i temi sono confluiti all'interno di un report pubblicato nel 2021.

Per entrambi gli ambiti di indagine, monitoraggio FSE e FPI, sono state rilasciate due banche dati contenenti gli avvisi promossi dai Fondi e gli avvisi attualmente operativi emanati dalle Regioni e Province autonome a valere sugli Obiettivi Tematici 8 e 10 dei 21 Programmi operativi regionali di Fse.

L'analisi dei Rapporti annuali di attuazione dei POR-Fse e delle informazioni raccolte in banca dati ha condotto alla stesura di due report di monitoraggio degli interventi sugli obiettivi tematici su indicati e periodicamente aggiornati. A partire dalla fine del 2021 è stato avviato l'aggiornamento del rapporto di monitoraggio delle attività FSE che abbraccia le annualità 2020 e 2021.

Per quanto riguarda l'attività di monitoraggio del FSE sono stati redatti 2 rapporti, non pubblicati, ma diffusi internamente in ANPAL, con analisi di dati quali-quantitativi inerenti in particolare le attività finanziate dai POR e dai PON nell'ambito degli obiettivi tematici 8 e 10.

Tali lavori hanno inoltre costituito la base per uno specifico capitolo contenuto nel XXII Rapporto del CNEL sul Mercato del lavoro e la contrattazione collettiva.

Entrando nello specifico delle valutazioni riguardanti gli incentivi del PON SPAO, nel corso del 2021 sono stati pubblicate ulteriori analisi che hanno riguardato le annualità degli incentivi comprese tra il 2017 e il 2019. Nel particolare:

- Incentivi per l'occupazione finanziati dal Pon Spao: analisi valutativa dell'Incentivo Occupazione Sviluppo Sud 2019;
- Incentivi Occupazione Sud e Occupazione Mezzogiorno, Valutazione Anni 2017-2018;
- Incentivo Occupazione Sud, Valutazione anno 2017;
- Incentivi Occupazione Sud e Occupazione Mezzogiorno, Valutazione in ottica di genere anni 2017-2018.

Tali lavori hanno inoltre costituito la base per uno specifico capitolo contenuto nel XXII Rapporto del CNEL sul Mercato del lavoro e la contrattazione collettiva.

L.6 Monitoraggio e valutazione dell'assegno di ricollocazione

L'attività intende monitorare il processo di implementazione dello strumento Assegno di Ricollocazione (AdR), introdotto dal comma 8 dell'art. 23 del D.Lgs n.150/2015, accompagnandolo con approfondimenti valutativi sui risultati e sull'efficacia.

L'attività di analisi è stata condotta su più piani, sull'AdR per i percettori di Naspi da almeno 4 mesi, sulle domande di AdR per percettori di CIGS e le caratteristiche delle aziende che hanno sottoscritto Accordi di Ricollocazione per il loro personale in esubero ed infine sulle domande di AdR per i percettori di Reddito di Cittadinanza.

E' stato predisposto un primo documento di analisi che restituisce un quadro complessivo di attuazione della politica per le tre tipologie di percettori che è stato sottoposto, per le valutazioni del caso, agli organi di vertice dell'Agenzia.

L.7 Monitoraggio dei Fondi interprofessionali per la formazione continua e dei fondi bilaterali

Il monitoraggio qualitativo e quantitativo delle attività di formazione dei Fondi Paritetici interprofessionali, della loro programmazione, del numero di corsi formativi erogati e di destinatari coinvolti è stato condotto attraverso i dati acquisiti dai Fondi stessi e dalle basi informative dell'INPS. L'attività inoltre vede l'alimentazione di una banca dati degli avvisi emessi dai Fondi. Ne sono derivate analisi sui livelli di offerta formativa, il tipo di formazione erogata, sulle caratteristiche dei partecipanti e delle aziende coinvolte e sull'ammontare degli stanziamenti.

E' stato individuato uno specifico indicatore di spesa, che andrà consolidato e migliorato nel corso dei prossimi anni, che si basa sulla relazione tra importi destinati in modo specifico alla formazione da parte dei Fondi Interprofessionali in un determinato arco di tempo preso a riferimento e l'ammontare dei

trasferimenti di risorse da parte dell'INPS ai Fondi stessi.

Per quanto riguarda l'attività di monitoraggio dei Fondi Paritetici Interprofessionali nel corso del 2021 è stata avviata e conclusa una indagine qualitativa che ha condotto all'analisi delle attività svolte dai FPI nel periodo contraddistinto dalla pandemia e a una prima rassegna sulla programmazione della formazione per competenze anche finalizzata al rilascio di certificazioni delle competenze acquisite da parte dei lavoratori. Entrambi i temi sono confluiti all'interno di un report pubblicato nel 2021.

Ancora, sono state avviate attività di analisi sull'offerta formativa destinata ai lavoratori in somministrazione.

Per entrambi gli ambiti di indagine, monitoraggio FSE e FPI, sono state rilasciate due banche dati contenenti gli avvisi promossi dai Fondi e gli avvisi attualmente operativi emanati dalle Regioni e Province autonome a valere sugli Obiettivi Tematici 8 e 10 dei 21 Programmi operativi regionali di Fse.

I prodotti derivanti da queste attività concorrono ai report di analisi del Rapporto annuale sulla Formazione continua del MLPS (nello specifico nell'edizione unificata del XX e XXI Rapporto).

L.8 Monitoraggio dei tirocini extracurricolari

Nella fase iniziale del 2021 è stato redatto e pubblicato il Rapporto di monitoraggio nazionale in materia di tirocini extracurricolari. Alla predisposizione del Rapporto, già avviata nell'anno precedente, ha collaborato Inapp.

L.9 Valorizzazione a scopo statistico degli archivi amministrativi e raccordo con il Sistema Statistico Nazionale

Secondo quanto disposto dalle "Linee guida per l'accesso a fini scientifici ai dati elementari del Sistema statistico nazionale" adottate dal Sistan con Direttiva n.11 del Comstat, sono stati predisposti i file di Microdati per la Ricerca (MFR) al fine di valorizzare e mettere a disposizione della comunità scientifica il patrimonio informativo contenuto negli archivi amministrativi interni. Nel corso del 2021 è stato predisposto il file di microdati (MFR) relativo a Garanzia Giovani 2020. Inoltre, sono state individuate le procedure e predisposta la documentazione per i microdati relativi all'archivio delle Dichiarazioni di immediata disponibilità al lavoro (DID).

L.10 Analisi comparative a livello nazionale e internazionale in materia di politiche attive del lavoro

Sono stati realizzati due documenti tecnici comparativi a livello nazionale in materia di politiche attive del lavoro:

1. "Analisi delle politiche e delle misure regionali per l'inserimento nel mercato del lavoro dei disoccupati di lunga durata", evidenzia l'analisi delle misure e delle politiche sviluppate a livello regionale per supportare l'inserimento lavorativo dei disoccupati di lungo periodo. L'analisi prende avvio da una ricognizione effettuata sulle misure, sugli strumenti e sulle politiche sperimentate dalle Regioni e dalle Province Autonome nella fase di programmazione del FSE 2014-2020. Dall'analisi

sono emerse le tipologie di azioni privilegiate a livello regionale per favorire il ritorno dei disoccupati di lunga durata nel mercato del lavoro e per contrastare la disoccupazione di lungo periodo;

2. "Conciliazione vita lavoro e diseguaglianze di genere. Impatto sul mercato del lavoro" è un'analisi qualitativa comparata a livello nazionale ed europeo. L'analisi è partita dal contesto di riferimento i cui dati evidenziano il persistere delle diseguaglianze in termini di partecipazione delle donne al mercato del lavoro e della stabile tendenza orientata ad una diseguale distribuzione delle responsabilità di cura. Il documento descrive le politiche e le misure di conciliazione a livello nazionale ed europeo che possono avere un forte impatto perché uomini e donne superano quegli ostacoli che impediscono il loro ingresso, reingresso e/o permanenza nel mercato del lavoro tenendo conto anche del recepimento in tutti gli Stati membri della Direttiva UE 2019/1158.

Ai lavori suddetti si aggiunge la pubblicazione del Report "La performance nei modelli misti di Servizi per l'impiego. Analisi della letteratura internazionale", con approfondimenti sul Regno Unito e sull'Australia.

Nell'ambito del Tavolo interistituzionale di attuazione del "Piano Triennale di contrasto allo sfruttamento lavorativo in agricoltura e al caporalato (2020-22)", nel corso del 2021, l'Anpal ha proseguito le attività di supporto all'attuazione del Piano attraverso la partecipazione delle strutture di ricerca di ANPAL agli incontri dei Tavoli tecnici, ai moduli formativi sul monitoraggio del Piano Triennale e alla realizzazione di specifiche attività di analisi e studio, con, in particolare, in attuazione della azione prioritaria 4 - Priorità tematica 4.2.3. "Intermediazione offerta e domanda di lavoro agricolo".

ANPAL è stata inoltre coinvolta nel processo di raccolta dati relativa per LTU database promosso dal Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion (DG EMPL) della Commissione Europea al fine di implementare la Raccomandazione del Consiglio sulla integrazione dei disoccupati di lunga durata (LTU) nel mercato del lavoro. In particolare, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali coordina l'attività generale di raccolta delle informazioni quanti-qualitative, mentre ANPAL opera in qualità di Delegato per la fornitura dei dati sulla disoccupazione di lunga durata. Nel luglio 2021 sono stati trasmessi i dati relativi alla disoccupazione di lunga durata relativi all'annualità 2020, nel settembre 2021 è stato trasmesso un aggiornamento dei dati relativi al 2019 a seguito della realizzazione del database ANPAL sulla disoccupazione amministrativa. A novembre 2021 è stata trasmessa, su richiesta, una nota di commento sull'andamento dei dati finalizzata ad analizzare gli effetti della pandemia da Covid-19 sulla disoccupazione di lunga durata.

M – Attuazione del Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza

In considerazione della stretta connessione tra il ciclo di gestione della performance e la realizzazione degli obiettivi in materia di lotta alla corruzione e di promozione della trasparenza si evidenzia che tra gli obiettivi individuali ulteriori, assegnati ai dirigenti, alcuni hanno carattere trasversale e strumentale, rispetto a quelli già elencati, da considerarsi continuativi nell'azione amministrativa e che riguardano l'attuazione del Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza. Tali obiettivi hanno riguardato principalmente attività connesse all'attuazione delle misure previste dalla vigente normativa in materia di trasparenza e anticorruzione e la realizzazione degli adempimenti funzionali all'attuazione del Piano triennale di prevenzione della corruzione e alla promozione ed attuazione di maggiori livelli di trasparenza.

Al raggiungimento di tale obiettivo specifico annuale hanno concorso tutte le Divisioni che, ciascuna per le proprie competenze, hanno svolto tutte le fasi in relazione all'obiettivo specifico in parola, attestando il raggiungimento del target atteso.

ANPAL ha provveduto ad assolvere gli obblighi previsti pubblicando le schede relative ai procedimenti e agli atti di rispettiva competenza. ANPAL ha pubblicato sul portale pubblico, sezione Amministrazione trasparente, gli atti previsti dal Piano triennale 2021-2023 per la prevenzione della corruzione e la trasparenza trasmessi dalle divisioni competenti.

In particolare La Divisione II - Gestione contratti e procedure di acquisizione di beni e servizi - dell'Agenzia ha curato, quanto alle procedure di propria competenza, la pubblicazione:

a) dei dati sugli affidamenti, ai sensi dell'art. 1, comma 32, Legge n. 190/2012; dell'art. 37, comma 1, lett. a), D.Lgs. n. 33/2013, nonché i resoconti della gestione finanziaria dei contratti al termine della loro esecuzione;

b) degli atti e delle le informazioni concernenti i contratti pubblici di lavori, servizi e forniture soggetti agli obblighi di pubblicazione (art. 21 e 29 del d.lgs. n. 50/2016, art. 37 del d.lgs. 33/2013 e indicazioni Anac, delibera n. 1310/2016), sia relativi alla programmazione sia a singole procedure di avviso o bando di gara;

c) dei dati sui beni immobili posseduti e/o detenuti e dei canoni di locazione versati e la gestione del patrimonio ai sensi dell'art. 30 del D.lgs. 33 del 14 marzo 2013 novellato dal D.lgs. 97/2016.

Quanto ai dati sugli affidamenti di cui al punto a), l'ultimo aggiornamento relativo ai contratti conclusi fino al 31 dicembre 2021 è stato pubblicato il 31 gennaio 2022, ed è stata entro detto termine trasmessa all'ANAC la comunicazione annuale su apposito modulo ANAC degli adempimenti di cui all'art.1 comma 32 Legge 190/2012.

Nell'ambito delle procedure di propria competenza, coerentemente con quanto riportato nel PTCPT 2021-2023, in osservanza dell'art.20 del D. Lgs. n.39/2013 sono state acquisite le dichiarazioni sostitutive di insussistenza di cause di inconferibilità o incompatibilità rese dai destinatari degli incarichi.

L'ufficio ne verifica la completezza, la regolarità, la tempestività e ne cura la conservazione.

Nell'ambito delle procedure di propria competenza, in continuità con quanto operato negli anni precedenti ed in coerenza con quanto riportato nel PTCPT 2021-2023, l'ufficio ha acquisito regolarmente dai soggetti offerenti/aggiudicatari i modelli di dichiarazione di accettazione del Patto di integrità, verificandone la completezza, la regolarità, la tempestività e curandone la conservazione.

L'attività di attuazione del Piano triennale per la prevenzione della corruzione e la trasparenza è proseguita regolarmente anche con il supporto del Gruppo di lavoro "Prevenzione corruzione, pubblicità e trasparenza" trasversale a tutte le Divisioni e alle Strutture dell'Agenzia. Sono state calendarizzate riunioni periodiche al fine di accompagnare in modo più efficace l'attuazione del Piano redigendo dei sintetici promemoria. Particolare attenzione è stata riposta nella ricognizione della documentazione presente sul sito "Amministrazione trasparente", anche con riferimento alle annualità pregresse, aggiornando ove necessario le sezioni del sito.

E' stata fortemente promossa la partecipazione alle attività di formazione che hanno consentito di migliorare l'esecuzione dei compiti del Gruppo e del Responsabile sotto il profilo qualitativo. E' stato effettuato un monitoraggio periodico dell'attuazione delle misure, anche grazie alla collaborazione dei

componenti del Gruppo, che non ha riscontrato anomalie, ma solo alcuni ritardi nell'attuazione delle Misure conseguenti alla riorganizzazione in corso.

Con Decreto Direttoriale n.33 del 29-01-2021 l'ANPAL è stato adottato il "Regolamento Unico per la Disciplina del diritto di ACCESSO ai Documenti Amministrativi ai sensi degli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n.241, e del Diritto di Accesso a Documenti, Dati e Informazioni ai sensi degli Articoli 5 e seguenti del decreto legislativo 14 marzo 2013, n.33" che coordina le tre forme di accesso attualmente previste dall'ordinamento (accesso documentale ex L. 241/1990, accesso civico semplice relativo ai dati oggetto di obbligo di pubblicazione e accesso civico generalizzato).

L'ANPAL, ha dato ampia diffusione alla "Procedura di segnalazione di illeciti o di irregolarità - Disciplina della tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. whistleblower)", trasmessa a tutto il personale ANPAL, contenente il link al modello di segnalazione di condotte illecite e l'indirizzo mail di riferimento per la segnalazione degli illeciti. La gestione delle segnalazioni avviene attraverso un sistema che assicura la riservatezza del flusso di dati, in modo che l'identità del segnalante sia conoscibile solo dal Responsabile o, in sua assenza o impedimento, dal funzionario appositamente autorizzato.

In merito all'esecuzione periodica dell'autovalutazione dei rischi di frode, si conferma il completamento del processo di autovalutazione con la compilazione dei rispetti strumenti e relazioni di autovalutazione, con procedura scritta e adottati rispettivamente con nota prot. 6154 del 17/03/2021, per il PON SPAO, e con nota prot. 9886 del 13/05/2021, per il PON IOG.

Obiettivi individuali

In considerazione della rilevanza degli obiettivi assegnati con il Piano della Performance 2021-23, buona parte degli obiettivi assegnati alle Divisioni e alle Strutture di ricerca tecnico-scientifica hanno concorso direttamente al raggiungimento degli obiettivi specifici annuali fissati per l'Agenzia.

L'obiettivo individuale della dirigenza apicale per il 2021 ha riguardato gli obiettivi trasversali e strumentali riferiti principalmente alle funzioni di gestione ordinaria. Il target posto alla dirigenza apicale prevedeva la realizzazione di tutte le attività programmate in ciascuna delle fasi. Il risultato è stato valutato in relazione al grado di raggiungimento complessivo dell'obiettivo, ossia lo svolgimento delle attività relative alle funzioni di gestione ordinaria e al conseguimento degli obiettivi specifici annuali da A a M (i) atti sottoscritti (circolari, decreti direttoriali, impegni di spesa); ii) documenti (linee guida, bozze di accordi, bozze di deliberazioni per gli organi dell'Agenzia, progetti, ecc.); iii) riunioni (incontri mensili con dirigenti e responsabili delle strutture di ricerca, incontri del Comitato politiche attive, incontri con l'amministrazione vigilante, ecc.); iv) verifiche periodiche sulle attività delle divisioni e strutture; v) risultati di studi e monitoraggi; vi) definizione di procedure interne).

5. IL PROCESSO DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE

5.1 Fasi, soggetti, tempi e responsabilità

In una prima fase l'Amministrazione ha provveduto ad elaborare una sintesi delle informazioni d'interesse per i cittadini e gli altri stakeholder esterni, evidenziando il contesto esterno di riferimento, descrivendo l'Agenzia, i risultati raggiunti, le criticità e le opportunità.

In una seconda fase, è stato richiesto alle sette Divisioni generali e alle quattro Strutture di ricerca di

effettuare un'analisi della performance relativa agli obiettivi fissati e conseguente acquisizione dei dati forniti dagli uffici.

Sulla base della documentazione ricevuta e del monitoraggio dei risultati raggiunti, si è provveduto all'elaborazione di dati di sintesi e all'analisi degli stessi alla luce delle previsioni del piano della performance per l'anno 2021.

Parallelamente è stata effettuata la valutazione della performance individuale del personale.

Per il personale dirigenziale è stato utilizzato il sistema di valutazione in uso presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Per il personale non dirigenziale del comparto contrattuale "Funzioni Centrali" e per il personale amministrativo del comparto "Enti di Ricerca"¹ sono stati utilizzati due distinti sistemi di valutazione, che prevedono la definizione di obiettivi individuali di performance strumentali al conseguimento degli obiettivi dell'Agenzia.

5.2 Punti di forza e di debolezza del ciclo della performance

Nel corso dell'anno di riferimento, l'azione in materia di politiche attive del lavoro è stata volta ad implementare la riforma dei servizi per il lavoro contenuta nel decreto istitutivo di Anpal. Le criticità e le problematiche di maggiore rilievo hanno riguardato, per lo più il sottodimensionamento del personale dell'Agenzia in relazione alle funzioni ad esse assegnate ai sensi dell'art. 9 del d.lgs. 150/2016.

In tale contesto, al fine di analizzare i punti di forza e di debolezza dei processi intrapresi, l'Agenzia ha utilizzato l'analisi SWOT, attraverso la quale sono individuati, appunto, i punti di forza (Strengths), le debolezze (Weaknesses), le opportunità (Opportunities) e le minacce (Threats), con riferimento al contesto interno ed esterno.

Figura n. 5 – Analisi SWOT

	Qualità utili al conseguimento degli obiettivi	Qualità dannose al conseguimento degli obiettivi
Elementi interni	<p>STRENGTHS</p> <ul style="list-style-type: none"> capitale umano; riorganizzazione della governance delle politiche attive del lavoro 	<p>WEAKNESSES</p> <ul style="list-style-type: none"> Prolungato stato di avvio dell'Agenzia COVID
Elementi esterni	<p>OPPORTUNITIES</p> <ul style="list-style-type: none"> ruolo di coordinamento gestionale della Rete nazionale dei servizi per le politiche attive del lavoro 	<p>THREATS</p> <ul style="list-style-type: none"> clima di sfiducia nei confronti dell'operato della pubblica amministrazione COVID
