

# Relazione sulla Performance 2018



<b>1</b>	<b>Premessa</b>	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>Principali risultati raggiunti</b>	<b>4</b>
2.1	Panoramica sul grado di raggiungimento complessivo di tutti gli obiettivi.....	4
2.2	Principali risultati raggiunti e indicatori di impatto più significativi.....	6
2.3	Le criticità e le opportunità .....	9
<b>3</b>	<b>Analisi del contesto e delle risorse</b>	<b>14</b>
3.1	Il contesto esterno di riferimento.....	14
3.2	Il contesto interno .....	15
3.3	Risorse umane .....	19
3.4	Risorse finanziarie.....	21
<b>4</b>	<b>MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA</b>	<b>23</b>
4.1	Obiettivi specifici triennali.....	23
4.2	Obiettivi specifici annuali .....	24
4.3	Obiettivi individuali.....	54
<b>5</b>	<b>IL PROCESSO DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE</b>	<b>55</b>
5.1	Fasi, soggetti, tempi e responsabilità .....	55
5.2	Punti di forza e di debolezza del ciclo della performance .....	55

## 1 PREMESSA

La Relazione sulla performance, redatta annualmente entro il 30 giugno, è lo strumento attraverso il quale ciascuna pubblica amministrazione evidenzia, a consuntivo, i risultati conseguiti rispetto agli obiettivi programmati e alle risorse assegnate nell'annualità precedente, rilevando gli eventuali scostamenti.

Il presente documento, che conclude il ciclo di gestione della performance per l'anno 2018, è redatto in un'ottica di trasparenza, responsabilizzazione e rendicontazione (*accountability*) utilizzando un linguaggio semplice e d'immediata comprensione e agevolmente fruibile per la generalità dei cittadini, gli utenti e gli stakeholder di riferimento.

Le linee metodologiche utilizzate per la redazione del presente documento sono quelle delineate dalle Linee guida per la Relazione annuale sulla performance (n.3 di novembre 2018 del Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri) redatte ai sensi del D.lgs. 150/2009, così come modificato dal D.lgs. 74/2017 al DPR 105/2016. Le linee guida hanno apportato delle modifiche al precedente quadro degli indirizzi definito dalle delibere CIVIT/ANAC (n.5 e n.6 del 2012) relativamente sia ai contenuti sia alle modalità di redazione e approvazione della Relazione.

Con la presente relazione l'Agenzia nazionale per le politiche attive del lavoro (di seguito ANPAL o Agenzia) si pone l'obiettivo di rendicontare i risultati raggiunti in relazione agli obiettivi programmati e inseriti nel Piano della performance relativi all'annualità 2018, evidenziandone le risorse utilizzate e gli eventuali scostamenti registrati a consuntivo rispetto a quanto programmato.

Di seguito si presenta quindi un quadro sintetico degli elementi che hanno caratterizzato il contesto nel quale si è sviluppata l'azione amministrativa, dei risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto alle aree strategiche d'intervento, nonché delle scelte gestionali più significative.

Uno spazio rilevante dell'analisi sarà dedicato alla puntuale descrizione dei risultati conseguiti nel corso del 2018 con riferimento agli obiettivi programmati e alle attività pianificate.

La Relazione sulla Performance evidenzia a consuntivo i risultati conseguiti da ANPAL nello svolgimento delle attività previste nel Piano della Performance 2018-2020.

In conformità alla normativa richiamata, il presente documento, nell'ottica di rendere possibile l'esercizio del controllo diffuso, mira quindi a garantire ai cittadini e a tutti gli altri *stakeholder* interessati, interni ed esterni, uno strumento utile ed agevole per valutare l'operato dell'Agenzia e misurare i risultati conseguiti nel 2018 rispetto al Piano triennale della performance.

La presente relazione si compone di cinque sezioni e più specificamente:

1. La premessa, di introduzione alla relazione;
2. La seconda sezione illustra i principali risultati raggiunti secondo il grado di conseguimento complessivo di tutti gli obiettivi annuali e gli indicatori di impatto più significativi, evidenziando le criticità e le opportunità riscontrate nell'attuazione dei medesimi obiettivi;
3. La terza sezione, dopo una breve presentazione del contesto esterno in cui ha operato l'ANPAL nel 2018, si concentra sul contesto interno con uno sguardo d'insieme sull'Agenzia sia in relazione alle risorse umane (distribuzione del personale tra le divisioni e strutture di ricerca, genere ed età dello stesso) sia riguardo alle risorse finanziarie;

4. La quarta sezione è dedicata alla misurazione e valutazione della performance organizzativa con la descrizione degli obiettivi specifici annuali e triennali e quella degli obiettivi individuali della dirigenza apicale;
5. La quinta sezione descrive il processo di redazione e adozione della presente relazione delineando le fasi, i soggetti interessati, i tempi di realizzazione e le responsabilità, nonché i punti di forza e debolezza del ciclo della performance.

La Relazione riporta, inoltre, l'indicazione delle risorse umane e finanziarie assegnate per il raggiungimento degli obiettivi.

Il documento è corredato dalle schede degli obiettivi specifici annuali e triennali in allegato.

## 2 PRINCIPALI RISULTATI RAGGIUNTI

### 2.1 Panoramica sul grado di raggiungimento complessivo di tutti gli obiettivi

L'ANPAL, in qualità di ente deputato al coordinamento dei servizi per le politiche attive del lavoro, ha delineato il proprio piano della performance 2018-2020 affinché fosse in grado di registrare lo sforzo compiuto dalla amministrazione nello svolgimento dei compiti attribuiti dal legislatore.

A tal fine, agli obiettivi prettamente amministrativi correlati al funzionamento dell'Agenzia (gestione del personale e procedure finanziarie concentrati nell'Obiettivo triennale A – acronimo OTA) e all'attuazione del Piano triennale di prevenzione della corruzione e promozione di maggiori livelli di trasparenza (OT M) si sono affiancati obiettivi inerenti l'implementazione di politiche e strumenti volti a **rendere pienamente operativa la rete nazionale dei servizi per le politiche attive del lavoro a favore di cittadini e imprese**, nello specifico:

- L'introduzione di nuovi strumenti per favorire l'occupazione e la ri-occupazione (OT B),
- La realizzazione di azioni di rafforzamento dei servizi per l'impiego (OT C),
- L'introduzione di nuove metodologie per la gestione dei servizi per l'impiego (OT D),
- L'avviamento di nuovi servizi on line al cittadino (OT E),
- La sperimentazione di misure per il rafforzamento delle competenze della forza lavoro (OT F),
- La promozione e coordinamento dei programmi cofinanziati dal Fondo Sociale Europeo (OT G)
- Lo sviluppo dei sistemi informativi dei servizi per il lavoro in collaborazione con le Regioni (OTH)
- Le azioni di comunicazione e supporto agli utenti (dei servizi per le politiche attive) (OT I)
- La realizzazione di studi, analisi, monitoraggio e valutazione dei servizi per le PAL (OT L)

Detti obiettivi triennali sono stati declinati in obiettivi specifici triennali e obiettivi annuali, questi ultimi concorrono nel breve e medio periodo al conseguimento dei primi (v. oltre Figura 5).

# FLASH SULLA PERFORMANCE ANPAL 2018

OT A Funzionamento dell'Agenzia	100% OA	2 contratti aziendali sottoscritti (ministeri e ricerca); stabilizzazione di 51 t.d.; formazione
OT B Nuovi strumenti per favorire l'occupazione	100% OA	Incentivo Occupazione Mezzogiorno per 120.000 beneficiari; Avvio Fase 2 Garanzia Giovani; 6.500 AdR erogati
OT C Rafforzamento dei servizi per l'impiego	100% OA	30% di operatori CPI formati (+10 p.p. sul target 2018); benchmarking tra CPI più e meno performanti; Strategia SPI nei confronti dei datori di lavoro approvata
OT D Nuove metodologie per la gestione dei SPI	100% OA	Profilazione qualitativa; PIACAC on line sperimentato in 181 su 510 CPI (35%); standard dei servizi condivisi con Regioni
OTE Servizi on line al cittadino	100% OA	Patto di servizio informatizzato on line; servizio MyLearning online sul piattaforma ANPAL
OT F Misure per le competenze dei lavoratori	100% OA	ANPAL punto di contatto nazionale di Europass, EQF e Euroguidance gli strumenti europei per la trasparenza dei titoli, qualifiche e orientamento
OT G Programmazione e coordinamento del FSE	100% OA	Autorità capofila FSE in Italia; Analisi finanziaria chiusa Programmazione 2007-2013; monitoraggio Performance Framework FSE 2014-2020.
OT H Sviluppo dei sistemi informativi dei SPI	80% OA	Interscambio info con INPS per verifica NASpI-AdR; SISTAF attivo; scambio dati SAP con Regioni; 34.000 accessi applicativo on line su incentivabilità lavoratori
OT I Comunicazione e supporto agli utenti	100% OA	Intranet ANPAL sul Cloud; NUL attivo; on line 40 pubblicazioni; 27 puntate de «Il posto giusto» (Rai3)
OT L Analisi, monitoraggio e valutazione PAL	95% OA	6 Note su mdi; 1 Rapporto monitoraggio SPI; XIX Rapporto sulla f.c.; 12 rapporti mensili GG; 1 Rapporto valutazione interventi FSE; 1 Rapporto tirocini extra-curricolari
OT M Attuazione del PTPCT dell'ANPAL	100% OA	Codice di comportamento anticorruzione e trasparenza trasmesso al CdA; Adozione di protocolli/patti d'integrità procedure di affidamento; modello gestione rischio (contratti)

\* OT = Obiettivi triennali 2018-2020 OA = Obiettivi annuali 2018 \*AdR = Assegno di ricollocazione

## 2.2 Principali risultati raggiunti e indicatori di impatto più significativi

I principali risultati raggiunti dall’Agenzia nel corso del 2018, trattati successivamente con maggiore dettaglio (paragrafo 4.2 Obiettivi specifici annuali) possono essere di seguito sintetizzati:

### 2.2.1 Introduzione di nuovi strumenti per favorire l’occupazione e la rioccupazione

ANPAL, in qualità di Autorità di Gestione del Programma Operativo Nazionale “Iniziativa Occupazione Giovani” e del Programma Operativo Nazionale “Sistemi di Politiche Attive per l’Occupazione”, ha istituito nell’annualità di riferimento alcuni schemi di incentivi occupazionali destinati ai beneficiari della Garanzia per i giovani (NEET) e ai disoccupati residenti nei territori in ritardo di sviluppo del Paese (Sud Italia). Nello specifico:

**Incentivo Occupazione SUD:** allo scopo di ridurre il *gap* strutturale che caratterizza le Regioni del Mezzogiorno in termini di tasso di disoccupazione e di rilanciare l’occupazione in questi territori – con particolare riferimento alle fasce di più difficile inclusione nel mercato del lavoro – ANPAL ha introdotto un incentivo volto a favorire il miglioramento dei livelli occupazionali delle Regioni italiane “meno sviluppate” (Basilicata, Calabria, Campania, Puglia e Sicilia) e le Regioni italiane “in transizione” (Sardegna, Abruzzo, Molise).

**Rilancio della nuova Garanzia Giovani:** dal rifinanziamento dell’Iniziativa Occupazione Giovani e dall’aggiustamento tecnico FSE l’Italia è stata destinataria di 903 milioni di euro di risorse comunitarie aggiuntive. Nel 2018 si è provveduto alla definizione di nuova strategia della Garanzia Giovani, attraverso la predisposizione, l’adozione e l’aggiornamento delle schede di misura e la predisposizione di ulteriori misure finalizzate all’utilizzo tempestivo ed efficiente delle risorse comunitarie e nazionali disponibili nell’ambito della programmazione 2014-2020.

Nell’ambito del programma si è inoltre provveduto a rifinanziare, per il 2018, l’incentivo occupazione NEET.

**Avvio del programma Operativo Complementare:** dalle proposte di riprogrammazione del PON IOG e del PON SPAO, avvenuta nel corso del 2017, è derivata una disponibilità di risorse nazionali, già impegnate in qualità di cofinanziamento nazionale dei due programmi, per un ammontare complessivo di circa 356 milioni di euro da dedicare ad un Programma Operativo Complementare. Quest’ultimo finanzia interventi fortemente coerenti con la politica di coesione, con particolare attenzione alle azioni di politica attiva del lavoro volte a promuovere l’occupazione, in un contesto di raccordo con il quadro generale della riforma nazionale delle politiche attive del lavoro. Al contempo gli interventi saranno caratterizzati da una natura di più ampio respiro in quanto inseriti nel quadro più generale della riforma delle politiche attive del lavoro.

**Assegno di ricollocazione:** prima misura di politica attiva di livello nazionale, in favore dei soggetti percettori della NASPI (Nuova Assicurazione Sociale per l’Impiego) da almeno quattro mesi. La somma, graduata in funzione del profilo di occupabilità (profiling quantitativo), è spendibile presso i Centri per l’impiego o presso i soggetti accreditati, per ottenere un servizio di assistenza intensiva nella ricerca di lavoro. Il servizio ha una durata di sei mesi, prorogabile per altri sei nel caso non sia stato consumato

l'intero ammontare dell'assegno. Nel mese di maggio 2018 lo strumento è stato avviato a regime, (articolo 23 del decreto legislativo n. 150 del 2015), come da [delibera n. 14 del Consiglio di amministrazione dell'ANPAL del 10 aprile 2018](#), che prevede l'apertura dell'assegno di ricollocazione a tutti i destinatari aventi diritto a seguito della conclusione della fase sperimentale dello strumento di attivazione condotta nel 2017. Nel corso del 2018 sono stati attribuiti oltre 6.500 assegni di ricollocazione, come sintetizzato nella tabella che segue.

ADR erogati per Regione e soggetto erogatore

Etichette di riga	CPI	APL	Totale
NORD-OVEST	206	1.516	1.722
Val d'Aosta		26	26
Piemonte	41	609	650
Lombardia	140	580	720
Liguria	25	301	326
NORD-EST	137	382	519
Prov. Aut. di Bolzano		3	3
Prov. Aut. di Trento	1	8	9
Friuli - Venezia Giulia	39	47	86
Veneto	14	48	62
Emilia - Romagna	83	276	359
CENTRO	400	977	1.377
Marche	43	144	187
Toscana	185	233	418
Umbria	25	94	119
Lazio	147	506	653
SUD	420	1.304	1.724
Abruzzo	20	202	222
Molise	11	52	63
Campania	171	526	697
Puglia	113	393	506
Basilicata	16	51	67
Calabria	89	80	169
ISOLE	90	1136	1.226
Sardegna	24	403	427
Sicilia	66	733	799
Totale complessivo	1.253	5.315	6.568

**Strategia di contrasto della disoccupazione di lunga durata (LTU):** in attuazione della Raccomandazione del Consiglio dell'Unione europea del 15 febbraio 2016 (2016/C 67/01), ANPAL e Regioni hanno condiviso la “Strategia italiana di contrasto alla disoccupazione di lunga durata” approvata con la delibera n.44 del 20 dicembre 2018 del CdA di ANPAL. Si tratta di un Piano di interventi nei confronti delle persone che non hanno un lavoro e che lo cercano attivamente da almeno un anno. In particolare, ANPAL rafforzerà l'infrastruttura informativa con l'obiettivo di: creare il fascicolo del lavoratore, integrando le banche dati istituzionali, con il coinvolgimento di tutti i soggetti che operano a vario titolo e con diverse funzioni nel mercato del lavoro; reingegnerizzare del sistema informatizzato di

incontro tra domanda ed offerta di lavoro; rendere disponibili strumenti di informazione per il CPI sulle caratteristiche della domanda e offerta di lavoro territoriali.

**Strategia nazionale dei PES verso i datori di lavoro:** ANPAL e le Regioni hanno condiviso un piano di interventi al fine di individuare le azioni più urgenti per migliorare la capacità dei servizi per l'impiego di mettersi in contatto con i datori di lavoro e di guadagnare la loro fiducia. La strategia prevede un potenziamento dell'infrastruttura informativa (sistema informativo unitario) per rendere più trasparente ed efficiente l'incontro tra domanda e offerta. ANPAL attraverso l'integrazione delle banche dati istituzionali rende disponibili le informazioni utili ai fini della preselezione degli utenti. L'Agenzia al fine di supportare l'attività degli operatori CPI orientata nell'erogazione dei servizi qualificati provvederà a: realizzare il Repertorio degli Incentivi; realizzare il sistema informativo della formazione professionale; reingegnerizzare del sistema informatizzato di incontro tra domanda ed offerta di lavoro; rendere disponibili strumenti di informazione per il CPI sulle caratteristiche della domanda e offerta di lavoro territoriali; definire i modelli e le modalità per il controllo dell'affidabilità delle vacancies; definire un piano di formazione degli operatori dei CPI. La [Strategia](#) è stata approvata con la delibera n.44 del 20 dicembre 2018 del CdA di ANPAL.

## **2.2.2 Azioni di rafforzamento dei servizi per l'impiego**

**Piano di rafforzamento dei servizi e delle misure di politica attiva del lavoro:** predisposto nell'annualità di riferimento ha l'obiettivo di rafforzare e rendere più efficaci le politiche attive del lavoro attraverso l'attuazione di tre azioni di sistema e l'implementazione di progetti trasversali articolati anche in interventi diretti sperimentali e innovativi. Nell'ambito del Piano ANPAL si configura quale soggetto di coordinamento (definizione delle regole e strumenti comuni) e titolare del monitoraggio e della valutazione. L'Agenzia ha previsto – per gli anni dal 2017 al 2019 – un rafforzamento dei servizi per l'impiego, con l'obiettivo di immettere 1.000 unità aggiuntive, dotate di specifiche competenze ed opportunamente formate. Il potenziamento degli organici andrà ovviamente tarato in relazione alle specifiche necessità dei territori, allo scopo di compensare situazioni di oggettiva carenza in relazione al flusso potenziale di utenza. Nel corso dei primi mesi del 2018 è stata avviata e realizzata la ricognizione sull'allocazione delle risorse tra gli strumenti del Piano da parte delle Amministrazioni regionali/PP.AA. chiedendo a ciascuna una quantificazione delle risorse programmate a valere sui rispettivi Programmi Operativi in coerenza con le dotazioni finanziarie stabilite per le priorità d'investimento definite nei rispettivi Programmi Operativi con focalizzazione prevalente degli interventi - sull'obiettivo tematico 8 e sull'obiettivo tematico 9 (in modo residuale) e sull'obiettivo tematico 11. La restituzione degli esiti della ricognizione è stata presentata e condivisa nell'ambito del Comitato politiche attive.

## **2.2.3 Introduzione di nuove metodologie per la gestione dei servizi per l'impiego**

**Servizi e misure di politica attiva del lavoro e profilazione degli utenti:** Il Gruppo di lavoro congiunto tra ANPAL e Regioni/PA Province autonome, costituito da ANPAL d'intesa con la Direzione generale per la lotta alla povertà e per la programmazione sociale del Ministero del lavoro e delle politiche sociali ha elaborato linee guida per gli operatori dei Centri per l'impiego per la profilazione qualitativa degli utenti, quale strumento operativo mirante all'acquisizione di informazioni di tipo "qualitativo" a compendio della profilazione quantitativa, effettuata per il tramite del sistema informativo unitario delle politiche del lavoro (SIU), per una valutazione complessiva della condizione personale e lavorativa dell'utente. La metodologia è stata approvata a maggio 2018 (in sede tecnica dalle Regioni il 3 maggio 2018 ed è stata recepita con [delibera n. 19 del CdA ANPAL il 23 maggio successivo](#)). Nel mese di ottobre



2018 si è inoltre conclusa la progettazione tecnica dello strumento applicativo per la gestione della profilazione qualitativa.

**Applicazione del principio di sussidiarietà:** è stato approvato il documento “Definizione dei termini e delle modalità attuative in relazione all’applicazione del principio di sussidiarietà” da parte del Consiglio di amministrazione dell’ANPAL del 20 dicembre 2018 con la [delibera n. 45](#). Il documento, condiviso con le Regioni, delinea il processo di intervento ausiliario tipo che ANPAL realizzerà nei territori ove i livelli essenziali delle prestazioni non siano stati assicurati, affinché sia adottata una metodologia di rilevazione dei livelli di attuazione dei LEP, condivisa a livello istituzionale tra ANPAL, Regioni e Ministero del lavoro e delle politiche sociali, e sia seguita una procedura standard nell’attuazione dei Piani di riallineamento delle Regioni il cui scostamento medio in relazione agli obiettivi di performance previsti sia superiore al 15 per cento.

## **2.2.4 Definizione e sviluppo dei sistemi informativi**

**Realizzazione di una applicazione per la verifica dello stato di non occupazione:** è stato realizzato e messo in esercizio l’applicativo per la verifica dell’incentivabilità dei lavoratori. L’applicativo, che utilizza i servizi di controllo e ricostruzione dei rapporti di lavoro sulla base delle Comunicazioni Obbligatorie, consente di verificare, in particolare, il requisito dell’essere privo di impiego regolarmente retribuito nei sei mesi precedenti la data di verifica (DM 17 ottobre 2017). L’applicativo è utilizzabile da parte dei cittadini interessati (inserendo il proprio CF) e da tutti i soggetti abilitati ai sensi dell’articolo 1, comma 801 della Legge di bilancio 2018. Nel corso del secondo semestre del 2018 sono stati registrati oltre 34.000 accessi all’applicativo.

## **2.3 Le criticità e le opportunità**

Per l’annualità 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:

- a) coordinamento della gestione dell’Assicurazione Sociale per l’Impiego, dei servizi e delle misure di politica attiva del lavoro di cui all’articolo 18, del collocamento dei disabili di cui alla legge n. 68 del 1999, nonché delle politiche di attivazione dei lavoratori disoccupati, con particolare riferimento ai beneficiari di prestazioni di sostegno del reddito collegate alla cessazione del rapporto di lavoro;
- b) definizione degli standard di servizio in relazione alle misure di cui all’articolo 18 del presente decreto;
- c) determinazione delle modalità operative e dell’ammontare dell’assegno di ricollocazione e di altre forme di coinvolgimento dei privati accreditati ai sensi dell’articolo 12;
- d) coordinamento dell’attività della rete Eures, di cui alla decisione di esecuzione della Commissione del 26 novembre 2012 che attua il regolamento (UE) n. 492/2011 del Parlamento europeo e del consiglio del 5 aprile 2011;
- e) definizione delle metodologie di profilazione degli utenti, allo scopo di determinarne il profilo personale di occupabilità, in linea con i migliori standard internazionali, nonché dei costi standard applicabili ai servizi e alle misure di cui all’articolo 18 del presente decreto;

- f) promozione e coordinamento, in raccordo con l'Agenzia per la coesione territoriale, dei programmi cofinanziati dal Fondo Sociale Europeo, nonché di programmi cofinanziati con fondi nazionali negli ambiti di intervento del Fondo Sociale Europeo;
- g) sviluppo e gestione integrata del sistema informativo unitario delle politiche del lavoro, di cui all'articolo 13 del presente decreto, ivi compresa la predisposizione di strumenti tecnologici per il supporto all'attività di intermediazione tra domanda e offerta di lavoro e l'interconnessione con gli altri soggetti pubblici e privati;
- h) gestione dell'albo nazionale di cui all'articolo 4 del decreto legislativo n. 276 del 2003;
- i) gestione dei programmi operativi nazionali nelle materie di competenza, nonché di progetti cofinanziati dai Fondi comunitari;
- l) definizione e gestione di programmi per il riallineamento delle aree per le quali non siano rispettati i livelli essenziali delle prestazioni in materia di politiche attive del lavoro o vi sia un rischio di mancato rispetto dei medesimi livelli essenziali e supporto alle regioni, ove i livelli essenziali delle prestazioni non siano stati assicurati, mediante interventi di gestione diretta dei servizi per il lavoro e delle politiche attive del lavoro;
- m) definizione di metodologie di incentivazione alla mobilità territoriale;
- n) vigilanza sui fondi interprofessionali per la formazione continua di cui all'articolo 118 della legge n. 388 del 2000, nonché dei fondi bilaterali di cui all'articolo 12, comma 4, del decreto legislativo n. 276 del 2003;
- o) assistenza e consulenza nella gestione delle crisi di aziende aventi unità produttive ubicate in diverse province della stessa regione o in più regioni e, a richiesta del gruppo di coordinamento e controllo del progetto di riconversione e riqualificazione industriale, assistenza e consulenza nella gestione delle crisi aziendali complesse di cui all'articolo 27 del decreto-legge 22 giugno 2012, n. 83, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 134;
- p) gestione di programmi di reimpiego e ricollocazione in relazione a crisi di aziende aventi unità produttive ubicate in diverse province della stessa regione o in più regioni, di programmi per l'adeguamento alla globalizzazione cofinanziati con il Fondo Europeo di adeguamento alla globalizzazione (FEG), nonché di programmi sperimentali di politica attiva del lavoro;
- q) gestione del Repertorio nazionale degli incentivi all'occupazione, di cui all'articolo 30; q-bis) svolgimento delle attività già in capo al Ministero del lavoro e delle politiche sociali in materia di promozione e coordinamento dei programmi formativi destinati alle persone disoccupate, ai fini della qualificazione e riqualificazione professionale, dell'autoimpiego e dell'immediato inserimento lavorativo, nel rispetto delle competenze delle Regioni e delle Province autonome di Trento e di Bolzano. Al fine di realizzare le finalità sopra evidenziate ANPAL infatti dovrà rafforzare la propria struttura amministrativa gestionale e potenziare l'area informatica nonché quella di ricerca. In forza di quanto sopra il fabbisogno ideale dell'Agenzia ammonterebbe a 145 unità per il personale del comparto funzioni centrali e 146 ripartite secondo la seguente tabella.

Tabella 3 – Fabbisogno complessivo “ideale”

Personale comparto funzioni centrali		Personale comparto Enti di ricerca	
Dirigenti I fascia	1	Ricercatori e tecnologi	50
Dirigenti II fascia	7	Funzionari di amministrazione	5
Area III	67	Collaboratori tecnici E.R.	54
Area II	69	Collaboratori di amministrazione	29
Area I	1	Operatori tecnici	8
Totale A	145	Totale B	146
<b>Totale dotazione organica (A+B)</b>			<b>291</b>

Tali competenze, ulteriori e di nuova attribuzione rispetto a quelle transitate dalla soppressa DG PASLF del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali in materia di politiche attive e gestione dei Programmi Operativi FSE, hanno comportato l'impiego di un numero rilevante di unità di personale e la necessaria acquisizione di expertise e know how specifici.

Inoltre si aggiungono i nuovi compiti per l'Agenzia derivanti dall'introduzione del reddito di cittadinanza a partire dal 2019.

Per quanto attiene le opportunità di maggior rilievo e i risultati maggiormente sfidanti realizzati nel corso del 2018, si segnalano l'erogazione di due incentivi all'assunzione rivolti alle aziende: Incentivo Occupazione NEET e Incentivo Occupazione Sud.

L'incentivo denominato “Occupazione NEET” istituito con Decreto Direttoriale ANPAL n. 3 del 2 gennaio 2018 e successivamente rettificato con Decreto Direttoriale n. 83 del 5 marzo 2018 è volto a favorire le assunzioni di giovani 16-29enni non occupati e non impegnati in percorsi di istruzione o formazione (NEET) aderenti al Programma Garanzia Giovani. Nel caso di giovani di età inferiore ai 18 anni necessario l'assolvimento del diritto dovere all'istruzione e formazione.

Al 31 dicembre 2018 sono state presentate 61.790 domande, di queste 41.017 (66,4%) risultano confermate.

L'incentivo denominato “Occupazione Mezzogiorno” stato istituito con Decreto Direttoriale ANPAL n. 2 del 2 gennaio 2018, successivamente rettificato con Decreto Direttoriale n. 81 del 5 marzo 2018, in attuazione della previsione contenuta nell'articolo 1, comma 893, della legge n. 205/2017 (legge di bilancio 2018). La misura è stata volta a favorire l'assunzione di persone di un'età compresa tra i 16 e i 34 anni (intesi come 34 anni e 364 giorni) disoccupate ai sensi dell'articolo 19 del d.lgs. n. 150/2015. L'incentivo è previsto a condizione che la prestazione lavorativa sia svolta in una regione tra quelle “meno sviluppate” (Basilicata, Calabria, Campania, Puglia e Sicilia) o in una regione tra quelle “in transizione” (Abruzzo, Molise, Sardegna), indipendentemente dalla residenza della persona da assumere e dalla sede legale del datore di lavoro.

Al 31 dicembre 2018 sono state presentate 161.002 domande, di queste 120.752 (75%) risultano confermate.

Inoltre, una serie di progetti, iniziative e gruppi di lavoro che hanno visto il diretto coinvolgimento di ANPAL nel corso del 2018 si sono configurati come delle opportunità sfidanti per l'Agenzia, quali:

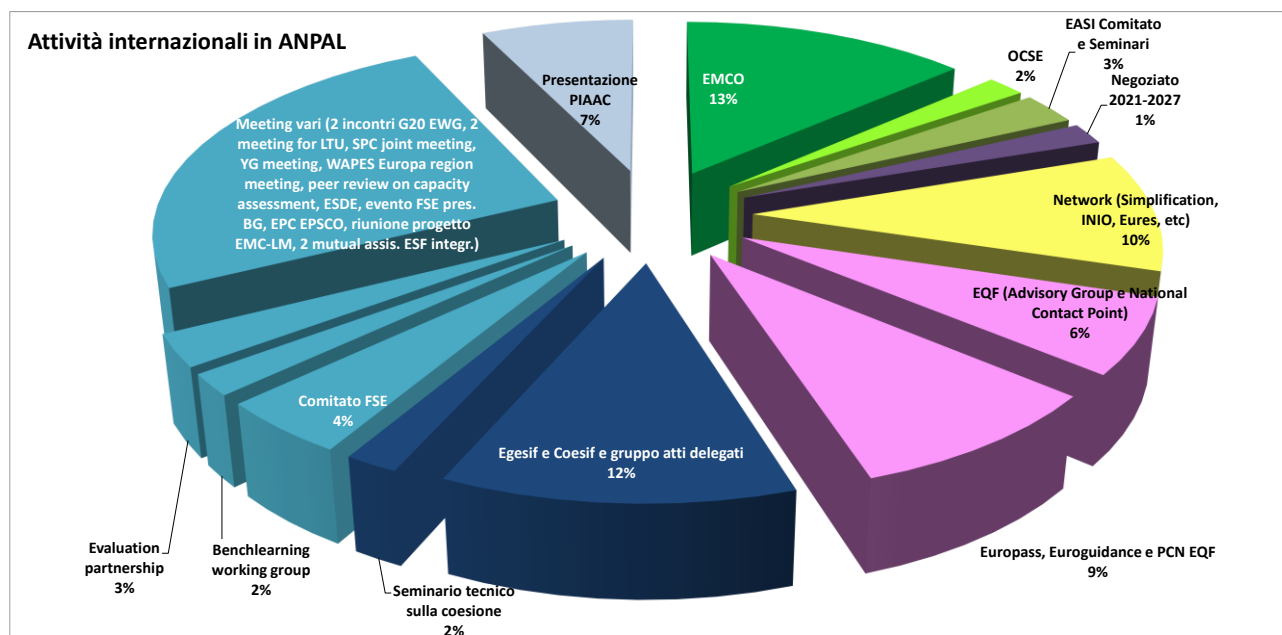
- REACTIVATE: il progetto supporta i cittadini europei di età superiore ai 35 anni a cercare un impiego (lavoro a tempo indeterminato, apprendistato o tirocinio) in un altro stato membro

dell'Unione europea. Allo stesso tempo supporta gli imprenditori e i datori di lavoro a individuare le risorse umane per posizioni vacanti da molto tempo.

- EQW&L: (Equality for Work and Life) ha lo scopo di elaborare e testare un serie di strategie individuandosi come un nuovo modello d'intervento fornendo un kit di strumenti che facilitino l'accesso al mercato del lavoro delle persone inoccupate – donne, ma non solo – che sono ad esempio ostacolate nel trovare lavoro dalle proprie esigenze di riconciliazione. Il progetto inoltre sostiene le PMI - in particolare modo quelle attive nel settore dell'economia sociale – nel processo di consapevolezza del potenziale degli ambienti di lavoro che garantiscono un equilibrio tra lavoro e vita privata.
- AFEPA: (Advisors for European PES Affairs) il gruppo si riunisce per monitorare a livello internazionale le attività del piano di lavoro dei network dei Servizi pubblici per l'impiego, proporre e formulare le posizioni comuni a livello internazionale sui temi in discussione nel network dei servizi pubblici competenti.
- EGESIF: (Expert group on European Structural and Investment Funds) il gruppo assiste la Commissione per quanto riguarda l'applicazione della legislazione, dei programmi e delle politiche dell'Unione esistenti. In particolare, fornisce supporto e assistenza in relazione all'implementazione dei Programmi adottati e implementati in accordo con i Regolamenti europei sui Fondi SIE (strutturali e di investimento europei), assicura il coordinamento, la cooperazione fra le Autorità degli Stati membri e la Commissione europea e lo scambio di best practices adottate dagli Stati membri.
- OCSE PIAAC: il programma PIAAC (Programme for the International Assessment of Adult Competencies), ideato dall'OCSE, è un'indagine svolta a livello internazionale allo scopo di conoscere attraverso un questionario e dei test cognitivi specifici le abilità fondamentali della popolazione adulta compresa tra i 16 e i 65 anni. Il Questionario indaga la condizione socio-anagrafica dell'individuo, i percorsi d'istruzione e la formazione svolta nel corso della vita lavorativa, la sua storia professionale e lo status occupazionale, oltre ad aspetti più "personali", come ad esempio gli atteggiamenti sociali e indicazioni relative alla famiglia attuale o a quella d'origine e le competenze utilizzate da ogni individuo nel proprio lavoro. I test cognitivi mirano invece all'analisi di abilità e competenze utilizzabili sia sul lavoro che nella vita quotidiana, riguardanti gli ambiti della lettura (Literacy), dell'abilità logico-matematiche (Numeracy), sul Problem solving e sulle competenze collegate alle tecnologie dell'informazione e comunicazione (ICT).
- Comitato Occupazione EMCO: organo previsto dal Trattato di Funzionamento dell'Unione Europea (art. 150). Il lavoro dei componenti delegati dagli Stati Membri si sostanzia nella redazione di documentazione tecnica a supporto delle scelte di policy del proprio paese, nell'analisi e discussione delle misure intraprese dagli altri Stati membri, nella partecipazione alla stesura dei pareri e delle opinioni del Comitato, nella scelta dei temi di interesse per l'agenda generale del Semestre Europeo, nella valutazione della qualità e della coerenza degli indicatori statistici e dei framework analitici di monitoraggio e valutazione dei progressi compiuti nel perseguimento degli obiettivi della Strategia Europea per l'Occupazione. In EMCO sono inoltre adottati, laddove previsto, gli strumenti di monitoraggio delle Raccomandazioni della Commissione o del Consiglio Europeo e analizzati i loro risultati. È il caso ad esempio della raccolta dati sull'implementazione della Garanzia Giovani e della Raccomandazione sui

disoccupati di lunga durata. I delegati EMCO sono inoltre i referenti nazionali per il programma di mutuo apprendimento (Mutual Learning Program).

Tabella 4 – Attività internazionali in cui ANPAL è coinvolta



Si è configurata inoltre come un'opportunità per Anpal, il fatto che l'Agenzia si avvalga di due tipologie di personale alle quali si applica rispettivamente il CCNL del comparto Funzioni Centrali e il CCNL del comparto Istruzione e Ricerca. La convivenza di due comparti ha reso possibile l'applicazione dei criteri di flessibilità del lavoro (telelavoro) tipici del CCNL de comparto Istruzione e Ricerca anche ai dipendenti del comparto Funzioni Centrali.

Un punto di forza è inoltre rappresentato dagli incontri con cadenza bimestrale del Comitato politiche attive, luogo privilegiato di confronto tra l'Agenzia, le Regioni e le Province Autonome al fine di costruire un percorso condiviso in materia di riforma dei servizi di politiche attive.

Infine l'approvazione di un Piano di rafforzamento Amministrativo (PRA) interamente di competenza dell'Agenzia ([Delibera n.36 del Cda Anpal del 21 novembre 2018](#)) ha rappresentato un tassello significativo nel rispondere alle nuove esigenze interne dell'Agenzia.

La seconda fase di attuazione del PRA sarà indirizzata prioritariamente alle procedure di consolidamento, rendicontazione e certificazione delle spese anche attraverso i costi semplificati e l'utilizzo di strumenti di gestione comuni (Convenzioni, Linee guida di rendicontazione, linee guida controlli, piani di attuazione regionali ecc.).

Saranno velocizzati le azioni di gestione, controllo, rendicontazione e certificazione della spesa dei PON IOG e SPAO attraverso attività di supporto agli Organismi Intermedi (Regioni, Provincia autonoma di Trento, Dipartimento della Gioventù e del Servizio Civile nazionale, Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca ecc.)

Assumeranno un ruolo chiave l'organizzazione di tavoli di confronto quali il Comitato Politiche Attive, i sottogruppi tematici, l'emanazione di Linee Guida, la creazione di task force, la stipula di Convenzioni, la realizzazione di azioni di monitoraggio mirate.

## 3 ANALISI DEL CONTESTO E DELLE RISORSE

### 3.1 Il contesto esterno di riferimento

La Commissione Europea lo scorso 22 febbraio 2019 ha pubblicato la relazione per Paese relativa all'Italia. Nella relazione emerge che i progressi compiuti dall'Italia nel dar seguito alle raccomandazioni specifiche del 2018 sono stati limitati. In particolare, la Commissione europea registra: alcuni progressi per quanto riguarda la lotta alla corruzione (nuova legge anticorruzione), il settore bancario (proseguita la riduzione dello stock dei crediti deteriorati) e la riforma delle politiche attive del mercato del lavoro; progressi limitati per quanto riguarda la lotta contro l'evasione fiscale, il miglioramento dell'accesso ai mercati dei capitali, l'applicazione del quadro per le imprese a partecipazione pubblica, l'incentivazione della partecipazione femminile al mercato del lavoro e la promozione della ricerca, dell'innovazione, delle competenze e delle infrastrutture digitali; nessun progresso per quanto riguarda l'alleggerimento della pressione fiscale sui fattori produttivi, la riduzione della quota delle pensioni di vecchiaia nella spesa pubblica, la riduzione della durata dei processi civili e l'eliminazione delle restrizioni alla concorrenza.

Sussistono diverse criticità, tra cui: l'elevato debito pubblico (le proiezioni del Governo alla base del bilancio 2019 collocano il rapporto debito/PIL al 131,7% nel 2018; inoltre, a giudizio della Commissione europea, esso potrebbe aumentare ulteriormente nel 2019); la debole crescita della produttività degli ultimi due decenni; il tasso di disoccupazione elevato, soprattutto per donne e giovani; l'elevata esposizione delle banche italiane rispetto ai titoli del debito sovrano dell'Italia; vi sono alcune sfide specifiche per l'economia italiana, tra cui: l'elevata tassazione dei fattori di produzione e il basso livello di adempimento degli obblighi fiscali; le politiche sociali scarsamente integrate; l'elevato divario regionale; la necessità di migliorare il sistema d'istruzione, la pubblica amministrazione, il sistema giudiziario e il quadro anticorruzione; le rigidità del mercato del lavoro.

In particolare per quanto attiene al mercato del lavoro, la relazione della Commissione europea sottolinea come la crescita dell'occupazione è stata accompagnata a un aumento della forza lavoro. Le riforme attuate in passato, che hanno innalzato l'età pensionabile effettiva, hanno portato a un aumento dell'offerta di manodopera, in parte ridimensionato dalla contrazione della popolazione in età lavorativa.

Tra il 2008 e il 2017 la forza lavoro è aumentata di circa un milione di persone, principalmente grazie all'aumento dei tassi di partecipazione dei lavoratori più anziani e delle donne. Nonostante i recenti miglioramenti, il divario tra il tasso di occupazione del Meridione e la media nazionale si attesta sui 14 punti percentuali nel terzo trimestre del 2018. L'inattività rimane diffusa tra le donne, le persone scarsamente qualificate e i giovani. L'aumento del numero di persone che entrano nel mercato del lavoro ha avuto come conseguenza una riduzione soltanto lenta del tasso di disoccupazione, che è passato dal picco del 12,8 % nel quarto trimestre del 2014 al 10,3 % nel terzo trimestre del 2018.

Negli ultimi anni la crescita dell'occupazione è risultata meglio allineata all'aumento della produzione. Questo potrebbe essere frutto delle recenti riforme del mercato del lavoro, accompagnate da generosi incentivi fiscali, sottolinea la Commissione Europea, prevedendo un aumento dell'occupazione una volta che la crescita economica superi l'aumento della produttività.

L'atto di indirizzo emanato dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali lo scorso settembre 2018 per il triennio 2019-2021 ha sottolineato la necessità, nel quadro di riferimento per guidare i processi di riforma a livello nazionale, di tener conto della Strategia Europea 2020 ed in particolare nell'assicurare l'equità e il buon funzionamento del mercato del lavoro e dei sistemi di protezione sociale, anche in linea con quanto previsto dal Pilastro Europeo dei Diritti Sociali.

## 3.2 Il contesto interno

### 3.2.1 L'amministrazione

Il funzionamento dell'Agenzia è disciplinato dal decreto istitutivo (D. Lgs. n. 150/2015) e dallo Statuto.

ANPAL è dotata altresì di un proprio Regolamento di organizzazione del funzionamento delle strutture approvato con Delibera n.29 del 10 luglio 2018 (il cui iter di approvazione da parte degli organi competenti è attualmente in corso) e da un Regolamento di contabilità approvato con Delibera n. 5 del 29.03.2017.

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 presidente;
- b. il consiglio di amministrazione;
- c. il consiglio di vigilanza;
- d. il collegio dei revisori.

Con il D.P.R. del 4 febbraio 2019 è stato nominato il **Presidente** della Agenzia Nazionale per le Politiche Attive del Lavoro, che è il legale rappresentante dell'ente e resta in carica per la durata di un triennio. Ai sensi dell'articolo 7, comma 1 del decreto istitutivo, il Presidente svolge le seguenti funzioni:

- a. presiede il consiglio di amministrazione, di cui convoca e presiede le riunioni e definisce l'ordine del giorno;
- b. può assistere alle sedute del consiglio di vigilanza;
- c. in caso di necessità e urgenza, sotto la sua responsabilità, può adottare provvedimenti di competenza del consiglio di amministrazione da sottoporre a ratifica dello stesso nella prima seduta utile. Detti provvedimenti sono immediatamente esecutivi;
- d. sottoscrive le convenzioni di cui all'articolo 4, comma 17, all'articolo 9 comma 2, all'articolo 11, comma 1, lettera e), all'articolo 13, comma 6, all'articolo 19, comma 7, e all'articolo 27, comma 3, del decreto istitutivo.

La nomina del **Direttore Generale** dell'Agenzia è avvenuta con il D.P.R. del 18 maggio 2016. Il Direttore Generale resta in carica per un periodo di tre anni, ai sensi dell'articolo 8, comma 3 del decreto istitutivo, e svolge le seguenti funzioni:

- a. predispose il bilancio preventivo e consuntivo, coordina l'organizzazione interna del personale, degli uffici e dei servizi, assicurandone l'unità operativa e di indirizzo;
- b. propone al consiglio di amministrazione i regolamenti di contabilità e di organizzazione;
- c. dà attuazione alle delibere del consiglio di amministrazione;
- d. può assistere alle sedute del consiglio di amministrazione su invito dello stesso;
- e. formula proposte in materia di ristrutturazione operativa di ANPAL e consistenza degli organici, senza nuovi e maggiori oneri a carico della finanza pubblica;

- f. provvede, nei limiti e con le modalità previsti dalle norme di legge, dai contratti collettivi e dai decreti di cui all'articolo 4, comma 9, del decreto istitutivo, all'attribuzione degli incarichi ai dirigenti e ne effettua la valutazione;
- g. esercita ogni altro potere attribuitogli dal presidente e dal consiglio di amministrazione, e tutti gli atti gestionali non espressamente assegnati dalle disposizioni di legge, dal presente statuto e dai regolamenti interni ad altri soggetti.

Con D.P.C.M. del 22 giugno 2016 sono stati nominati i membri del [Consiglio di amministrazione](#). A seguito delle dimissioni di uno dei consiglieri di amministrazione, con D.P.C.M. del 2 aprile 2019 si è proceduto alla relativa sostituzione. Il CdA di ANPAL – che esercita ogni funzione non ricompresa nelle competenze degli altri organi dell'Agenzia - si compone di tre membri (articolo 6, comma 3 del D. Lgs n. 150/2015): il Presidente dell'Agenzia e due membri, nominati per tre anni con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, uno su proposta della Conferenza delle Regioni e delle Province autonome, uno su proposta del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Con D.P.C.M. del 24 novembre 2016 sono stati nominati i membri del [Consiglio di vigilanza](#) di ANPAL, designati dalle associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori dipendenti comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, con un incarico di durata triennale. Il Consiglio di vigilanza formula proposte sulle linee di indirizzo generale e propone gli obiettivi strategici al CdA, oltre a vigilare sul perseguimento e il raggiungimento degli indirizzi e degli obiettivi adottati.

Infine, i membri del [Collegio dei revisori](#) sono stati nominati con D.P.C.M. del 14 giugno 2016. Il Collegio si compone di tre membri effettivi, due in rappresentanza del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e uno in rappresentanza del Ministero dell'economia e delle finanze, nonché di due membri supplenti in rappresentanza dei Ministeri medesimi. Il collegio dei revisori vigila sull'osservanza delle disposizioni di legge, regolamentari e statutarie e provvede agli altri compiti ad esso demandati dalla normativa vigente, compreso il monitoraggio della spesa pubblica.

Il D.P.R. 26 maggio 2016, n. 108 approva lo Statuto dell'Agenzia nazionale per le politiche attive del lavoro.

Nelle more della conclusione dell'iter di approvazione del Regolamento di organizzazione dell'Agenzia - che disciplina il numero degli uffici e l'individuazione dei compiti, favorendo il decentramento delle responsabilità amministrative - il Decreto Direttoriale n. 1/2017 definisce l'ordinamento degli uffici e delle strutture di ANPAL, in conformità alle previsioni statutarie<sup>1</sup>.

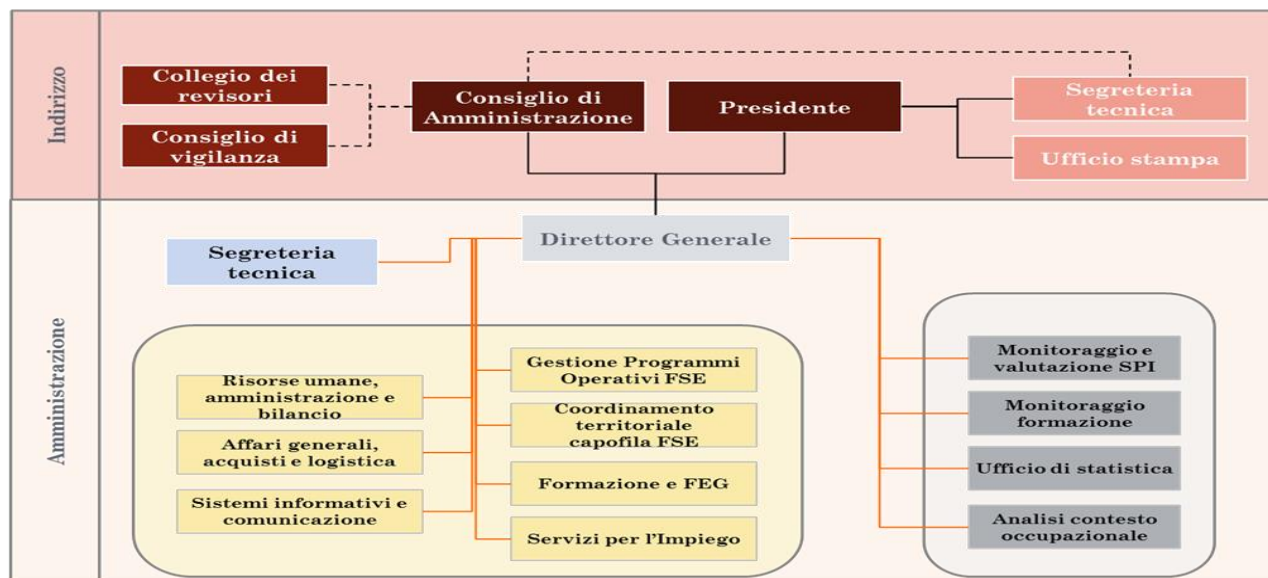
---

<sup>1</sup> Regolamento di organizzazione ANPAL approvato con deliberazione n. 29 del 10 luglio 2018.



Figura 1 - Organigramma ANPAL

## STRUTTURA ORGANIZZATIVA DELL'ANPAL



Ai sensi dell'articolo 13, comma 1 del D.P.R. 26 maggio 2016, n. 108, nonché in base all'articolo 4, comma 6 del Regolamento di organizzazione approvato da ultimo con Delibera n. 29 del 10 luglio 2018 (per il quale è in corso l'iter di approvazione finale), 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.

Il Presidente, per lo svolgimento delle attività di propria competenza, è coadiuvato da una Segreteria Tecnica (di livello non dirigenziale) – così come previsto dall'art 3 del Regolamento di organizzazione e funzionamento delle strutture dell'ANPAL – posta in posizione di staff.

Il Direttore Generale, per lo svolgimento delle attività di propria competenza, è coadiuvato da una Segreteria Tecnica (di livello non dirigenziale) - così come previsto dall'art 4 del Regolamento di organizzazione e funzionamento delle strutture dell'ANPAL – posta in posizione di staff.

A supporto degli organi dell'ANPAL opera un ufficio stampa, ai sensi dell'articolo 9 della legge n. 150/2000. L'Ufficio stampa svolge le proprie funzioni sulla base delle direttive del Presidente, raccordandosi anche con la struttura amministrativa.

Per quanto attiene al personale, si evidenzia che nel 2018 si è provveduto alla stabilizzazione di n. 51 unità di personale a tempo determinato appartenente al Comparto Istruzione e Ricerca ai sensi dell'art. 1, co. 796-797 L. 205/2017 ([Delibera n. 9 del 27 febbraio 2018 del Consiglio di Amministrazione di ANPAL](#)).

Con DD prot. n. 390 del 08/10/2018 sono stati individuati i gruppi di lavoro di secondo livello rappresentati nella figure 2 e 3, i cui responsabili sono stati da ultimo individuati con DD prot. n. 592 del 31/12/2018. Ai gruppi di lavoro è attribuita un fascia economica (A o B), secondo quanto stabilito dal decreto n. 349/2018 relativo all'adozione dei criteri di conferimento degli incarichi di responsabilità e relativi criteri di ponderazione tra le posizioni organizzative e di responsabilità.

Figura 2- Gruppi di lavoro (Divisioni)

	Divisione I – Gestione del personale, delle relazioni sindacali e del bilancio	Divisione II –Gestione contratti e procedure di acquisizione di beni e servizi	Divisione III – Autorità di Gestione dei Programmi operativi	Divisione IV – Formazione professionale e gestione delle crisi aziendali	Divisione V – coordinamento dei servizi per il lavoro e del collocamento mirato delle persone con disabilità e delle categorie protette	Divisione VI – coordinamento territoriale e autorità capofila FSE ai sensi dell'art.123, comma 8, del Regolamento (UE) n. 1303/2013	Divisione VII – gestione e sviluppo dei sistemi informativi e delle iniziative di comunicazione
ORGANIZZAZIONE E ATTIVITA'	GRUPPI DI LAVORO DI CARATTERE AMMINISTRATIVO						
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gestione del personale ex MLPS</li> <li>Gestione del personale ex Inapp</li> <li>Sviluppo del personale, formazione, relazioni sindacali</li> <li>Gestione contabile:impegni e pagamenti</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Acquisto di beni e servizi amministrativa di servizi e forniture</li> <li>Contenzioso, anche relativo alle programmazioni FSE concluse</li> <li>Gestione amministrativa e controllo dei servizi e delle forniture</li> <li>Gestione della logistica, sicurezza, protocollo informatico</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>Vigilanza su fondi interprofessionali e bilaterali e promozione della formazione per occupati</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Coordinamento servizi per il lavoro e PES Network</li> <li>Gestione dell'assegnazione di ricollocazione</li> <li>Autorizzazione, accreditamento e repertorio incentivi</li> <li>Coordinamento collocamento mirato,spettacolo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Supporto all'Autorità di certificazione</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sistema informativo unitario delle politiche del lavoro</li> </ul>
	GRUPPI DI SUPPORTO TECNICO SCIENTIFICO ALLE ATTIVITA' DELLE DIVISIONI						
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Redazione dei bilanci; Programmazione e controllo</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>Supporto alla gestione del PON SPAO</li> <li>Supporto alla gestione del PON IOG</li> <li>Controllo delle attività finalizzate a valere sui programmi operativi</li> <li>Controllo qualità e procedure e supporto alle attività di audit</li> <li>Programmazione e Monitoraggio dei progetti</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Promozione e coordinamento delle attività di formazione dei disoccupati</li> <li>Programmi di mobilità territoriale per finalità formative</li> <li>Autorità di Gestione del FEG e definizione degli interventi di politica attiva per la risoluzione delle crisi aziendali</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Progetti e finanziamento diretto dell'UE</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Normativa in materia di FSE</li> <li>Coordinamento programmi operativi regionali</li> <li>Coordinamento PON, strategie di macroarea, PRA e OT11</li> <li>Accordo di partenariato e indirizzo OT8, OT9, OT10; comunicazione FSE; comitato FSE</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sviluppi applicativi a supporto delle procedure di autogoverno sistema di gestione e controllo dei PON (SIGMA)</li> <li>Attività di comunicazione e protezione dei dati personali</li> <li>Sistema informativo della formazione professionale</li> </ul>

Figura 3 - Gruppi di lavoro (Strutture)

GRUPPI DI LAVORO E CONSULENZA TECNICA - SCIENTIFICA	<b>STRUTTURA 1</b> Struttura di ricerca e consulenza tecnico-scientifica I - monitoraggio e valutazione dei servizi per l'impiego e delle politiche occupazionali;	<b>STRUTTURA 2</b> Struttura di ricerca e consulenza tecnico-scientifica II - monitoraggio e valutazione della formazione professionale e del Fondo Sociale europeo	<b>STRUTTURA 3</b> Struttura di ricerca e consulenza tecnico-scientifica III - Ufficio di statistica e supporto metodologico	<b>STRUTTURA 4</b> Struttura di ricerca e consulenza tecnico-scientifica IV - Analisi di contesto e Comparative
	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Monitoraggio e valutazione dei servizi per l'impiego</li> <li>▶ Monitoraggio e valutazione politiche occupazionali</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Definizione delle specifiche tecniche e sfruttamento statistico del sistema informativo della formazione professionale e supporto all'implementazione del sistema informativo delle professioni e delle qualificazioni</li> <li>▶ Monitoraggio e valutazione della formazione professionale e delle attività finanziate dai programmi operativi nazionali e regionali cofinanziati dal FSE</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Supporto statistico metodologico alle strutture e alle divisioni e raccordo con il Sistema Statistico Nazionale</li> <li>▶ Sviluppo di metodologie a supporto della gestione dei servizi per l'impiego e delle politiche occupazionali e della formazione</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Analisi di contesto economico occupazionale e sfruttamento statistico del Sistema Informativo Unitario</li> <li>▶ Analisi comparative a livello nazionale e internazionale in materia di politiche attive del lavoro</li> </ul>

### 3.3 Risorse umane

Di seguito si forniscono alcuni dati relativi alle risorse umane assegnate all'Agenzia alla data del 31 dicembre 2018. Si segnala che, rispetto al numero di risorse umane trasferite ad ANPAL al 1° gennaio 2018, sono intervenute n. 4 cessazioni per pensionamento e un decesso.

Il personale in servizio, rispetto alla quota complessiva di risorse umane assegnate, va considerato al netto del personale attualmente in comando e o distacco presso altre Amministrazioni e del personale in aspettativa, anche sindacale, pari complessivamente a n. 18 unità.

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

Totale Dipendenti in servizio per inquadramento giuridico (comparto "Ministeri")			
Area ministeriale	Area III	F7	0
		F6	0
		F5	3
		F4	17
		F3	6
		F2	4
		F1	3
	Area II	F7	0
		F6	0
		F5	26
		F4	4
		F3	17
		F2	12
	Area I	F3	0
		F2	0
F1		1	
totale			97

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

Totale dipendenti in servizio per inquadramento giuridico (comparto "Enti di ricerca")			
Area Enti di Ricerca	Funzionario amministrazione	IV	
		V	5
	C.T.E.R.	IV	20
		V	6
		VI	28
	Collaboratore amministrazione	V	5
		VI	2
		VII	22
	Operatore tecnico	VI	1
		VII	1
		VIII	6
	Operatore amministrazione	VII	
		VIII	
	Ricercatore e Tecnologo	I	
		II	1
		III	46
totale		143	

Figura 4 - Totale dipendenti in servizio al 31/12/2018 per comparto di appartenenza

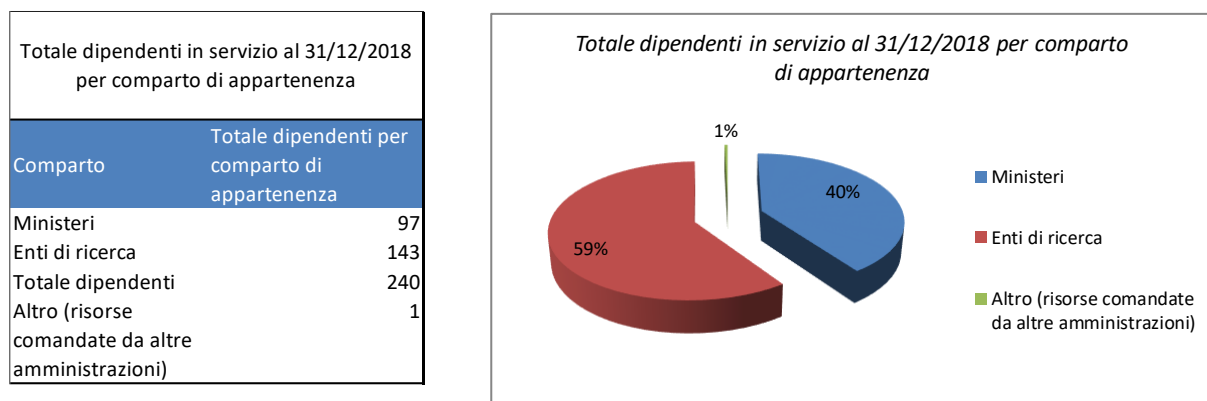
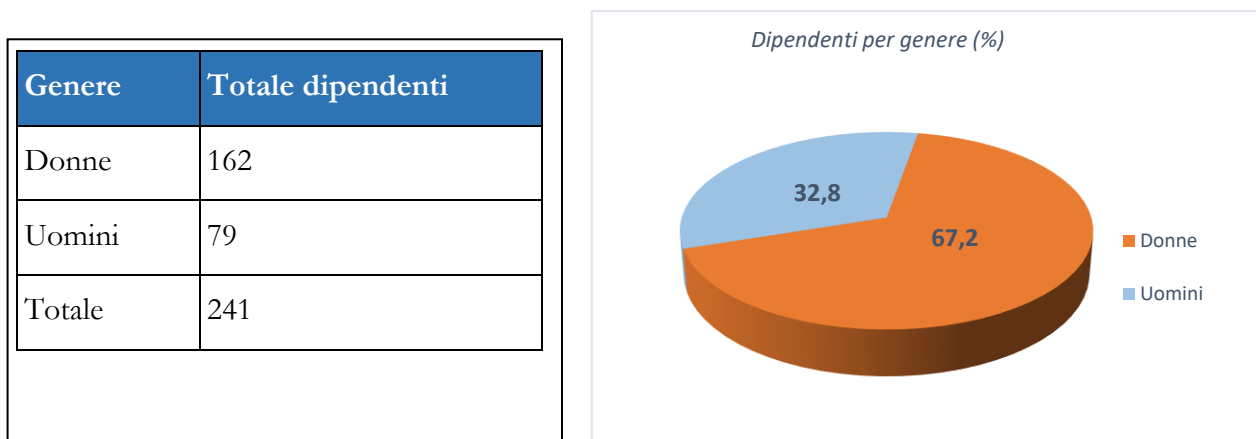


Figura 5 - Totale dipendenti suddivisi per genere al 31/12/2018



I Dirigenti in forza all'agenzia, alla fine dell'anno 2018, sono 6. Di essi: 3 sono uomini e 3 donne.

Figura 7 - Dirigenti in servizio al 31/12/2018 per fasce di appartenenza

	fascia di retribuzione	n.
Dirigenti di II fascia	A	5
	B	1
	totale	6

Le informazioni relative al personale ANPAL sono disponibili sul sito istituzionale nella sezione dedicata di [Amministrazione trasparente](#).

ANPAL si avvale altresì del supporto di collaboratori esterni, mediate la stipula di contratti di affidamento di servizi di assistenza tecnica, per il supporto legale, la gestione dei programmi cofinanziati con il Fondo Sociale Europeo e con il Fondo Europeo di adeguamento alla Globalizzazione (FEG), l'attività di verifica e controllo nei confronti dei fondi interprofessionali per la formazione continua.

### 3.3.1 Pari opportunità e bilancio di genere

L'Agenzia al fine di realizzare compiutamente al proprio interno l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel mondo del lavoro nel 2017 ha avviato iniziative per favorire la conciliazione tra tempi di vita e di lavoro dei dipendenti, con ricadute positive anche in termini di benessere organizzativo, tra di esse il telelavoro occasionale.

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.

### 3.4 Risorse finanziarie

In considerazione degli obiettivi specifici annuali precedentemente descritti, si rappresentano nel prospetto seguente le risorse finanziarie per l'anno 2018 previste dell'Agenzia.

La presente tabella è stata strutturata sulla base delle voci di spesa del bilancio di previsione per l'esercizio finanziario 2018 decisionale dell'Agenzia e si precisa quanto segue:

- Gli importi sono stati ripartiti tra obiettivi del piano della performance 2018, 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.

Figura 6 – Ripartizione costi

Obiettivo	FTE	Percentuale	Spese di personale e funzionamento	Acquisto di beni e servizi	Altre spese	Trasferimenti passivi	Totale
A.1	3,05	1,39%	190.794,36	2.182.777,73	81,79	-	2.373.653,88
A.2	0,65	0,30%	40.661,09	465.182,14	17,43	-	505.860,66
A.3	0,47	0,21%	29.401,10	336.362,47	12,60	-	365.776,17
A.4	3,50	1,60%	218.944,35	2.504.826,90	93,85	-	2.723.865,10
A.5	1,50	0,68%	93.833,29	1.073.497,24	40,22	-	1.167.370,76
B.1	0,70	0,32%	43.788,87	500.965,38	18,77	240.406.161,52	240.950.934,54
B.2	0,10	0,05%	6.255,55	71.566,48	2,68	-	77.824,72
B.3	1,31	0,60%	81.947,74	937.520,93	35,13	-	1.019.503,80
B.4	2,45	1,12%	153.261,04	1.753.378,83	65,70	-	1.906.705,57
B.5	2,55	1,16%	159.516,59	1.824.945,32	68,38	-	1.984.530,29
B.6	13,25	6,05%	828.860,74	9.482.558,99	355,30	-	10.311.775,04
C.1	0,35	0,16%	21.894,43	250.482,69	9,39	-	272.386,51
D.1	0,65	0,30%	40.661,09	465.182,14	17,43	-	505.860,66
D.2	0,70	0,32%	43.788,87	500.965,38	18,77	-	544.773,02
D.4	0,60	0,27%	37.533,32	429.398,90	16,09	-	466.948,30
F.1	8,50	3,88%	531.721,98	6.083.151,05	227,93	-	6.615.100,97
G.1	1,11	0,51%	69.436,64	794.387,96	29,76	-	863.854,36
G.2	0,82	0,37%	51.295,53	586.845,16	21,99	-	638.162,68
G.5	2,39	1,09%	149.507,71	1.710.438,94	64,09	-	1.860.010,74
G.9	1,44	0,66%	90.079,96	1.030.557,35	38,61	-	1.120.675,93
H.1	2,01	0,92%	125.736,61	1.438.486,31	53,90	-	1.564.276,82
H.2	2,01	0,92%	125.736,61	1.438.486,31	53,90	-	1.564.276,82
H.3	1,35	0,62%	84.449,96	966.147,52	36,20	-	1.050.633,68
I.1	2,30	1,05%	143.877,71	1.646.029,11	61,68	-	1.789.968,50
I.2	7,00	3,20%	437.888,69	5.009.653,81	187,71	-	5.447.730,21
I.3	13,50	6,16%	844.499,62	9.661.475,20	362,01	-	10.506.336,83
I.4	5,40	2,47%	337.799,85	3.864.590,08	144,80	-	4.202.534,73
I.5	5,50	2,51%	344.055,40	3.936.156,56	147,48	-	4.280.359,45
I.6	1,50	0,68%	93.833,29	1.073.497,24	40,22	-	1.167.370,76
I.7	1,50	0,68%	93.833,29	1.073.497,24	40,22	-	1.167.370,76
L.1	130,84	59,74%	8.184.765,21	93.637.586,33	3.508,51	-	101.825.860,05
<b>Totale</b>	<b>219,00</b>	<b>100,00%</b>	<b>13.699.660,51</b>	<b>156.730.597,72</b>	<b>5.872,55</b>	<b>240.406.161,52</b>	<b>410.842.292,30</b>

## 4 MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

In questa sezione sono presentati i risultati di performance conseguiti dall'Amministrazione nel corso dell'anno 2017, proposti attraverso l'albero della performance sviluppato nel Piano, integrato con l'indicazione dei risultati raggiunti per ciascun obiettivo, con il riferimento al target programmato.

### 4.1 Obiettivi specifici triennali

Nella definizione degli obiettivi generali previsti del Piano della Performance dell'ANPAL per il ciclo di performance relativo al triennio 2018 – 2020, si è tenuto conto della specificità dell'Agenzia, delle finalità istituzionali ad essa attribuite e del grado di maturità del proprio sistema di performance management.

Si è ritenuto pertanto di individuare:

- A. Obiettivi strettamente legati alle policy e ai recenti interventi legislativi di riforma del settore (politiche attive del lavoro e servizi per il lavoro);
- B. Obiettivi connessi agli impegni derivanti da impegni di origine internazionale, e in particolare con l'Unione Europea (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);
- C. Obiettivi legati al funzionamento dell'Amministrazione (gestione finanziaria, risorse umane, risorse strumentali).

Appartengono al primo gruppo (A) i seguenti obiettivi:

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

Si riferisce essenzialmente alla seconda categoria (B) di obiettivi, l'obiettivo di promozione e coordinamento dei programmi cofinanziati dal Fondo Sociale Europeo.

Rientrano tra gli obiettivi prioritari di cui al terzo gruppo (C) la predisposizione delle attività per la gestione del personale, dei bilanci e delle procedure finanziarie.

CODICE	DENOMINAZIONE
A	Obiettivi correlati all'auto-funzionamento dell'Agenzia (gestione del personale e procedure finanziarie)
B	Introduzione di nuovi strumenti per favorire l'occupazione e la rioccupazione
C	Azioni di rafforzamento dei servizi per l'impiego
D	Introduzione di nuove metodologie per la gestione dei servizi per l'impiego
E	Introduzione di servizi on line a disposizione dei cittadini
F	Strumenti per il rafforzamento delle competenze della forza lavoro
G	Promozione e coordinamento dei programmi cofinanziati dal Fondo Sociale Europeo
H	Sviluppo dei Sistemi 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 di macro obiettivi generali e 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<sup>2</sup>, con indicazione delle Unità Organizzative coinvolte per l'annualità 2018.

Segue una descrizione delle attività realizzate per il raggiungimento degli obiettivi specifici annuali stabiliti dal Piano della performance 2018- 2020, con evidenza dei risultati conseguiti.



Figura 5- Obiettivi specifici annuali 2018

CODICE	OBIETTIVI GENERALI TRIENNALI	OBIETTIVI SPECIFICI TRIENNALI	CODICE	OBIETTIVI SPECIFICI ANNUALI	DIVISIONE - STRUTTU	2018
A	Obiettivi correlati al funzionamento dell'Agenzia (gestione del personale e procedure finanziarie)	Predisposizione delle attività per la gestione del personale, dei bilanci e delle procedure finanziarie	A.1	Rilascio a regime del Sistema di Gestione del personale NoIPA TM per comparto Ricerca	D1	X
			A.2	Verifica dei residui passivi del Fondo di rotazione	D1	X
			A.3	Impostazione della piattaforma datoriale per la contrattazione integrativa	D1	X
			A.4	Implementazione del sistema di monitoraggio delle procedure di affidamento	D2	X
			A.5	Stipula contratto nuova sede/sede esistente dell'Agenzia e Logistica	D2	X
			A.6	Rilascio a regime del Sistema di Gestione del personale NoIPA TM per comparto Ministeri	D1	X
			A.7	Avvio del piano triennale della formazione	D1	X
			A.8	Completamento procedure stabilizzazione t. det. comparto Ricerca	D1	X
B	Introduzione di nuovi strumenti per favorire l'occupazione e la rioccupazione	Assegno di ricollocazione	B.1	Avvio a regime dell'Assegno di ricollocazione e gestione della misura	D5	X
			B.2	Misure addizionali per le aree del Mezzogiorno: introduzione dello strumento e definizione della disciplina giuridica	D4	X
		Incentivo per l'occupazione nel Mezzogiorno	B.3	Misure addizionali per le aree del Mezzogiorno: coordinamento della misura, anche attraverso la cooperazione tra banche dati	D4 - D7	X
			B.5	Rilancio della nuova Garanzia Giovani	D3	X
		Garanzia Giovani	B.6	Raggiungimento del target di spesa al 31/12	D3	X
			B.7	Avvio del Programma Operativo Complementare	D3	X
			B.8	Avvio di misure di <i>softlab</i> sui giovani particolarmente svantaggiati	D3	X
			B.9	Avvio della strategia di contrasto della disoccupazione di lunga durata (LTU)	D5	X
		B.10	Contributo alla gestione delle crisi aziendali	D4	X	
		C	Azioni di rafforzamento dei servizi per l'impiego	Rafforzamento quantitativo	C.1	Attuazione del Piano di rafforzamento dei servizi e delle politiche attive
C.2	Formazione degli operatori dei CPI				D5	X
C.3	Benchlearning tra i Centri per l'impiego				D5	X
Rafforzamento qualitativo	C.4			Allargamento della Rete EURES	D5	X
	C.5			Strategia nazionale dei PES verso i datori di lavoro	D5	X
	C.8			Attuazione dei meccanismi di condizionalità e del rapporto tra politiche passive e politiche attive del lavoro	D5	X
D	Introduzione di nuove metodologie per la gestione dei servizi per l'impiego	Profilazione qualitativa	D.1	Sviluppo della metodologia per la profilazione qualitativa	D5	X
			D.2	Sperimentazione PIAAC on line	D5 - S3	X
		Definizione di strumenti per IDO in ambito territoriale	D.4	Strumenti di informazione per il centro per l'impiego sulle caratteristiche della domanda e offerta di lavoro territoriali	D7	X
			D.5	Elaborazione di una proposta per gli standard di servizio	D5	X
		Elaborazione degli standard di servizio e di costo	D.6	Adozione degli standard di costo	S3	X
			D.7	Adozione degli standard di costo	S3	X
E	Introduzione di servizi on line a disposizione dei cittadini	Orientamento e formazione on line	E.1	Orientamento on line	D4 - D7	X
			E.2	Formazione on line	D4 - D7	X
F	Strumenti per il rafforzamento delle competenze della forza lavoro	Azioni di rafforzamento delle competenze della forza lavoro	F.1	Azioni di rafforzamento delle competenze per disoccupati e inoccupati	D4	X
			F.2	Vigilanza e monitoraggio dei Fondi Interprofessionali per la formazione continua	D4	X
G	Promozione e coordinamento dei programmi cofinanziati dal Fondo Sociale Europeo	Monitoraggio dei programmi cofinanziati dal Fondo Sociale Europeo	G.1	Monitoraggio dello stato di attuazione dei Programmi FSE	D6	X
H	Sviluppo dei Sistemi Informativi	Definizione e sviluppo dei Sistemi Informativi	H.1	Attuazione del Piano triennale dell'informatica	D7	X
			H.3	Interscambio di informazioni con INPS	D7	X
			H.4	Interscambio di informazioni con il MIUR	D7	X
			H.5	Attuazione dello schema logico/progetto del SISTAF	D7 - S2	X
			H.6	Fascicolo del lavoratore	D7	X
			H.7	Accentramento delle comunicazioni obbligatorie	D7	X
			H.8	Realizzazione di una applicazione per la verifica dello stato di non occupazione	D7	X
			H.9	Attuazione di un sistema di rilevazione dei fabbisogni di competenze finalizzati a sostenere l'inserimento o il reinserimento al lavoro dei disoccupati	D7	X
			H.10	Realizzazione del repertorio degli incentivi per l'occupazione	D4 - D7	X
			H.11	Applicativo per la gestione degli esuberi delle società a controllo pubblico	D7	X
			H.12	Contributo al rilascio dell'applicativo per la raccolta e la pubblicazione delle convenzioni relative agli sportelli dedicati lavoro autonomo presso i CPI e i soggetti privati autorizzati	D7	X
			I	Comunicazione e supporto all'Agenzia	Definizione e sviluppo della strategia di comunicazione	I.1
I.2	Sito web istituzionale	D7				X
I.3	Numero Unico del lavoro	D3				X
I.4	Pubblicazioni istituzionali	D7				X
L	Studi, analisi, monitoraggio e valutazione	Studi, analisi, monitoraggio e valutazione	L.1	Analisi del mercato del lavoro	S4	X
			L.2	Monitoraggio e valutazione dei servizi per l'impiego	S1	X
			L.3	Monitoraggio della formazione professionale	S2	X
			L.4	Monitoraggio e valutazione della Garanzia Giovani	S1	X
			L.5	Monitoraggio e valutazione dei programmi cofinanziati dal FSE	S2	X
			L.6	Monitoraggio e valutazione dell'assegno di ricollocazione	S1	X
			L.7	Analisi comparata dei diversi modelli nazionali e internazionali per l'attuazione delle politiche attive del lavoro attraverso la gestione di un sistema misto pubblico/privato e strumenti analoghi all'assegno di ricollocazione	S4	X
			L.8	Monitoraggio dei tirocini extracurriculari	S4	X
			L.9	Valorizzazione a scopo statistico degli archivi amministrativi e raccordo con il Sistema Statistico Nazionale	S3	X
			L.10	Analisi comparative a livello nazionale e internazionale in materia di politiche attive del lavoro	S4	X
			L.11	Metodologie per il monitoraggio e la valutazione delle politiche del lavoro	S3	X
M	Attuazione del Piano triennale di prevenzione della corruzione e promozione di maggiori livelli di trasparenza	Obiettivi trasversali e strumentali per l'attuazione del Piano Triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza	M.1 - M.2 - M.3 - M.4 - M.5 - M.6 - M.7	Attuazione del Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza e realizzazione delle misure di promozione in materia di pari opportunità	D1-D2-D3-D4-D5-D6-D7	X
N	Obiettivi di "efficienza interna" e di "efficienza esterna"	Obiettivi trasversali e strumentali al conseguimento degli obiettivi specifici annuali da A a M	N.1	Obiettivi trasversali e strumentali al conseguimento degli obiettivi specifici annuali, riferiti principalmente alle funzioni di gestione ordinaria	D1-D2-D3-D4-D5-D6-D7-S1-S2-S3-S4	X

## ***A. Obiettivi correlati all'auto-funzionamento dell'Agenzia (gestione del personale e procedure finanziarie)***

### ***A.1 - Sviluppo del sistema di Gestione del personale NoiPA TM per il comparto Ricerca***

L'obiettivo per l'Agenzia è stato quello di dotarsi di un unico strumento per la gestione del personale appartenente al comparto Ministeri e al comparto Ricerca. La denominazione dell'obiettivo è stata modificata a giugno 2018 come segue: **“Rilascio a regime del Sistema di Gestione del personale per il comparto Ricerca e il per il comparto Ministeri”**. Nel mese di giugno 2018 sono state avviate le interlocuzioni con l'RTI aggiudicatario del contratto quadro Consip “Sistemi Gestione Integrati” (SGI), nel cui ambito poter affidare la realizzazione di un applicativo unico, con il duplice obiettivo di disporre di uno strumento unitario per la contemporanea gestione del personale appartenente ai due comparti (con caratteristiche e istituti contrattuali differenti), e di superare le criticità rilevate con l'applicativo attualmente in uso per la gestione di alcuni profili professionali del comparto Ricerca. È stato quindi raccolto il fabbisogno applicativo e funzionale espresso nello specifico dalla competente Divisione 1 e sono stati organizzati appositi incontri dimostrativi al fine di individuare il miglior strumento disponibile, tra quelli che prevedono l'utilizzo di una licenza di tipo “freeware”. Individuata l'applicazione che potesse soddisfare i requisiti espressi dalla Divisione competente, nel secondo semestre del 2018 sono stati organizzati incontri interfunzionali volti a verificare e testare preliminarmente la rispondenza dell'applicazione ai requisiti stessi. Tali incontri sono stati anche l'occasione per iniziare a condividere le informazioni e gli elementi utili alla configurazione e alla customizzazione dell'applicativo stesso, nelle more della stipula del contratto, oltre che alla pianificazione delle attività congiunte correlate al rilascio dell'applicativo. Inoltre al termine del 2018, sono state avviate le attività propedeutiche alla stipula del contratto con l'RTI aggiudicatario del contratto quadro SGI: in particolare è stato redatto il Piano dei Fabbisogni dell'Amministrazione, è stato concordato con il fornitore il relativo Progetto Esecutivo e da ultimo si è dato supporto alla competente Divisione 2 per la stipula del Contratto Esecutivo avvenuta nel mese di dicembre 2018.

### ***A.2 - Verifica dei residui passivi del Fondo di rotazione***

L'art. 5, comma 4 bis del D.Lgs. 150/2015 ha previsto che ANPAL effettui la verifica dei residui passivi a valere sul Fondo di rotazione di cui all'articolo 9, comma 5, del Decreto Legge n. 148 del 1993, relativi a impegni assunti prima della data di entrata in vigore del decreto stesso. Con decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze, devono essere individuate le risorse da disimpegnare a seguito di tale verifica. Il 50 per cento delle risorse disimpegnate devono confluire in una gestione a stralcio separata istituita nell'ambito dello stesso Fondo di rotazione per essere destinate al finanziamento di iniziative del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, il quale disporrà delle risorse confluite nella gestione a stralcio separata, delegando l'ANPAL ad effettuare i relativi pagamenti.

Nel corso del 2018, è proseguita pertanto l'analisi dei residui passivi sul fondo di rotazione legge 236/93, finalizzata alla predisposizione dei decreti di disimpegno, con particolare attenzione a quei residui potenzialmente oggetto della speciale procedura di disimpegno prevista dall'articolo 5, co. 4 bis, del d.lgs. 150/2015, citato.

Le questioni affrontate possono essere riassunte nelle seguenti fattispecie:

- a) Somme ripartite alle regioni per progetti di formazione continua e non erogate in conseguenza del mancato invio della documentazione (atti di impegno).

- b) Progetti (piuttosto risalenti) aventi come beneficiari soggetti privati;
- c) Somme impegnate per il finanziamento di ammortizzatori sociali in deroga, per i quali si attende la rendicontazione da parte di INPS;
- d) Somme impegnate in conseguenza alla natura rotativa del fondo, nato con l'obiettivo di consentire dapprima il cofinanziamento e successivamente le anticipazioni in relazione ai progetti finanziati a valere sui programmi operativi cofinanziati dal Fondo sociale europeo (ANPAL Servizi ed INAPP, capitoli 9000);

Con il decreto del 9 novembre 2018, il Ministero del Lavoro e il Ministero dell'Economia hanno accolto le proposte di disimpegno inviate a giugno 2018, per complessivi € 9.292.115,07.

Di seguito una tabella riepilogativa.

Residui risultanti da consuntivo 2017	€ 452.881.732,61
di cui:	
residui competenza 2017	€ 32.405.986,30
residui pregressi al 2017	€ 420.475.746,23
residui disimpegnati nel 2018	€ 9.292.115,07

### ***A.3 - Impostazione della piattaforma datoriale per la contrattazione integrativa***

Nel corso 2018 sono stati sottoscritti tre accordi integrativi per il personale dipendente e un accordo per il personale dirigente. Riguardo al personale cui si applica il CCNL comparto Funzioni Centrali sono stati sottoscritte due ipotesi di accordo. La prima, relativa all'anno 2017, è stata sottoscritta con le OO.SS. e le RSU in data 17 luglio 2018. Dopo avere ricevuto la certificazione da parte del Collegio dei Revisori dei Conti, del Ministero dell'Economia e delle Finanze – Ragioneria Generale dello Stato IGOP e del Dipartimento della Funzione Pubblica, in data 20 novembre 2018 è stata sottoscritto l'accordo definitivo. La seconda ipotesi di accordo, relativa all'anno 2018 è stata sottoscritta in data 25 luglio 2018 ed è al vaglio dei Revisori dei Conti per la certificazione. Riguardo al personale cui si applica il CCNL comparto Istruzione e Enti di ricerca è stata sottoscritta un'ipotesi di accordo in data 19 settembre 2018 ed è al vaglio dei Revisori dei Conti per la certificazione. Oltre l'obiettivo è stata sottoscritta anche l'ipotesi di accordo integrativo per il personale dirigente in data 19 novembre 2018.

### ***A.4 - Implementazione del sistema di monitoraggio delle procedure di affidamento***

L'implementazione ha consentito di "portare a regime" i monitoraggi, raccogliendo tutte le informazioni necessarie all'attuazione e alla gestione dei contratti in un unico centro decisionale. Nel 2018 sono state altresì compiute le procedure di evidenza pubblica finalizzate alla ricerca di fornitori per lo svolgimento di servizi di competenza istituzionale dell'Agenzia nell'ambito delle politiche attive del lavoro nonché finalizzate a garantire l'autofunzionamento, sulla base della ricognizione dei fabbisogni dell'Ente.

### ***A.5 - Stipula contratto nuova sede/sede esistente dell'Agenzia e logistica***

Considerato l'esito negativo della ricerca di una nuova sede avviata nel corso del 2018, l'Agenzia ha reiterato, l'indagine di mercato con la pubblicazione dell'avviso con nota prot. n. 11768 del 26.09.2018, sia sul sito istituzionale che sul sito dell'Agenzia del Demanio con scadenza 31.10.2018. L'unica offerta

pervenuta è stata quella di Futuro Finanziaria s.r.l. - con nota prot. n. 13319 del 25.10.2018 – concernente un immobile situato in Via Lungotevere Arnaldo da Brescia n. 12 che è stato ritenuto idoneo alle esigenze di questa Agenzia. La documentazione relativa al suddetto immobile è stata trasmessa all’Agenzia del Demanio in data 22.11.2018, per le valutazioni di competenza in ordine al rilascio del parere congruità e relativo nulla osta alla stipula.

### ***A.7 Avvio del piano triennale della formazione***

In materia di formazione sono stati raggiunti importanti risultati nel 2018, il primo dei quali è stato l’inserimento dell’Agenzia negli Enti che possono usufruire della formazione dal parte della Scuola Nazionale dell’Amministrazione in modo gratuito. Successivamente, si è redatto il piano triennale della formazione - approvato con [delibera del Consiglio di Amministrazione n. 42 nella seduta del 6 dicembre 2018](#) – e sono stati avviati i corsi gratuiti presso la Scuola Nazionale dell’Amministrazione.

### ***A.8 Complemento procedure stabilizzazione del personale a tempo determinato***

L’art. 1, comma 796, della legge 205/2017, ha consentito all’Agenzia di poter applicare le procedure previste dall’articolo 20 del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, in deroga al regime delle assunzioni previsto dalla normativa vigente al fine di superare il precariato e valorizzare la professionalità acquisita dal personale a tempo determinato impiegato in funzioni connesse con l’indirizzo, l’erogazione ed il monitoraggio delle politiche attive del lavoro. In applicazione di questa norma in data 1 marzo 2018 sono stati stabilizzati n.51 unità di personale a tempo determinato a cui si applica il contratto del Comparto Ricerca.

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

### ***B.1 - Avvio dell’assegno di ricollocazione***

Nel mese di maggio 2018 è stato avviato a regime l’assegno di ricollocazione, di cui all’art. 23 del decreto legislativo n. 150 del 2015, come da [delibera n. 14 del Consiglio di amministrazione dell’ANPAL del 10 aprile 2018](#), che prevede l’apertura dell’assegno di ricollocazione a tutti i destinatari aventi diritto a seguito della conclusione della fase sperimentale dello strumento di attivazione condotta nel 2017.

### ***B.2 – Misure addizionali per le aree del Mezzogiorno: introduzione dello strumento e definizione della disciplina giuridica***

Nell’ottica di ridurre il *gap* strutturale che caratterizza le Regioni del Mezzogiorno in termini di tasso di disoccupazione e di rilanciare l’occupazione in questi territori – con particolare riferimento alle fasce di più difficile inclusione nel mercato del lavoro – l’Agenzia ha introdotto un incentivo volto a favorire il miglioramento dei livelli occupazionali delle Regioni italiane “meno sviluppate” (Basilicata, Calabria, Campania, Puglia e Sicilia) e le Regioni italiane “in transizione” (Sardegna, Abruzzo, Molise).

Secondo quanto previsto dal Piano della Performance 2018-2020 è stato predisposto e pubblicato il Decreto istitutivo dell’incentivo Mezzogiorno n. 2 del 02.01.2018.

A latere di questa attività, si è partecipato alla costruzione del Repertorio nazionale degli incentivi: messa a punto della nota metodologica di definizione del perimetro degli incentivi da censire e delle caratteristiche da rilevare, rispetto ai quali si relaziona al punto H10.

### ***B.3 – Misure aggiuntive per le aree del Mezzogiorno: coordinamento della misura anche attraverso la cooperazione tra banche dati***

Tale obiettivo ha previsto per il 2018 l'adozione di misure volte ad incentivare l'assunzione - nelle Regioni Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna - con contratto a tempo indeterminato, di soggetti che non abbiano compiuto i 35 anni di età, ovvero di soggetti di almeno 35 anni, purché privi di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi.

È stata prevista un'attività di coordinamento dei soggetti coinvolti nella gestione dell'incentivo, in coerenza con quanto previsto dalla Legge di Bilancio 2018, anche al fine di risolvere le eventuali criticità. Tale obiettivo è stato realizzato mediante il confronto tra i soggetti coinvolti nell'attuazione dell'incentivo e il coordinamento delle attività, anche ai fini dell'analisi e della risoluzione di eventuali criticità, integrando tale processo con il monitoraggio e la realizzazione di un componente applicativo.

Infine è risultata strategica la conduzione e manutenzione dell'integrazione nel sistema informativo unitario degli strumenti funzionali all'attuazione della misura, con particolare riferimento all'interscambio dati, informazioni e processi gestiti da INPS. A chiusura del 2018, risultava a regime l'attività di interoperabilità in Cooperazione Applicativa con INPS e SIL Regionali per il riconoscimento degli incentivi.

Nel corso dell'anno le attività di coordinamento sono state finalizzate altresì alla costante verifica dell'andamento dell'incentivo, attraverso l'elaborazione di documentazione ufficiale e all'analisi e risoluzione di eventuali criticità emerse. In particolare, con riferimento alla problematica connessa all'assenza di DID nell'archivio informativo dell'Agenzia, con conseguente esito negativo delle verifiche sui requisiti di accesso da parte dell'ente erogatore, la Divisione 7, in via transitoria, ha attivato una procedura settimanale affidata al Numero Unico per il Lavoro e volta alla raccolta delle DID validamente rilasciate dai lavoratori interessati, al fine di permettere la fruizione dell'incentivo.

### ***B.5. Rilancio della nuova Garanzia Giovani***

Tale obiettivo si riferisce alla definizione della nuova strategia della Garanzia Giovani, attraverso la predisposizione, l'adozione e l'aggiornamento delle schede di misura previste dal Programma e la predisposizione di ulteriori misure finalizzate all'utilizzo tempestivo ed efficiente delle risorse comunitarie e nazionali disponibili nell'ambito della programmazione 2014-2020.

A seguito dell'approvazione da parte della Commissione europea della riprogrammazione del PON IOG, e in considerazione delle novità introdotte con le nuove schede di misura, l'Autorità di Gestione ha realizzato tutte le attività volte a garantire un celere ed omogeneo avvio della seconda fase del Programma.

In particolare per quanto attiene la **“Redazione e invio di istruzioni operative per gli OO.II”** (nota n. 714 del 18.01.2018); la **“Stipula convenzioni con OO.II.”** La fase di stipula delle Convenzioni tra ANPAL e Regioni si è conclusa nel mese di novembre 2018, con l'acquisizione al “Registro degli Atti Negoziati” di ANPAL (R. 149 08/11/2018), della Convenzione con la Regione Marche, deliberata da parte di quest'ultima l'08/10/2018 e sottoscritta con formale delega Presidenziale il 29/10/2018.

**“Approvazione dei PAR pervenuti”**: al 31 dicembre risultano pervenuti 17 PAR di cui 15 approvati. I due PAR pervenuti e non approvati sono relativi a Regione Sardegna e alla Regione Liguria. Nel caso della Regione Sardegna, il 31 dicembre la Divisione 3 ha trasmesso l'esito della valutazione di conformità, formulando delle eccezioni e avviando una interlocuzione formale con la Regione. Il PAR della Regione Liguria è stato acquisito con protocollo in entrata il 21/12/2018, la valutazione di conformità non si è conclusa per mancanza dei congrui tempi tecnici di lavorazione.

Si segnala la mancata trasmissione dei PAR da parte della Regione Marche, Regione Molise e Regione Valle D'Aosta.

Inoltre, si rappresenta che, per le Regioni in Transizione e Meno Sviluppate, i cui Piani Finanziari prevedono dotazioni sia sull'Asse 1 che sull'Asse 1 Bis, a eccezione della Regione Campania, è risultato opportuno approvare il Piano di Attuazione Regionale, solo per l'Asse 1, sospendendo il parere di conformità sull'Asse 1 bis.

**“Approvazione avvisi e bandi pervenuti”:** al 31 dicembre 2018 sono pervenuti gli avvisi della Regione Lombardia, della Regione Umbria, della Regione Campania, della Regione Toscana e della Regione Lazio. Entro il termine del 31 dicembre, eccezion fatta per la Regione Toscana, sono state trasmesse alle regioni interessate le valutazioni di conformità degli avvisi. Per quanto riguarda la Regione Campania la valutazione è stata trasmessa il 28 dicembre 2018; non è stata accordata la conformità ed è stata avviata l'interlocuzione con l'Amministrazione.

Per quanto riguarda la Regione Toscana, la valutazione di conformità dell'avviso non si è conclusa per mancanza dei congrui tempi tecnici di lavorazione. Nello specifico, la Divisione ha provveduto ad attuare le verifiche di conformità trasmettendo, con nota prot. 0681 del 23/01/2019, le relative osservazioni, al fine di avviare l'interlocuzione con l'Amministrazione.

#### ***B.6 – Raggiungimento del target di spesa al 31/12***

Con riferimento ai Programmi Operativi Nazionali cofinanziati dal Fondo Sociale Europeo a titolarità di ANPAL i target di spesa comunitari sono stati raggiunti e superati.

Per quanto attiene il Programma Operativo Nazionale Iniziativa Occupazione Giovani, il target di spesa comunitario (FSE+IOG) pari a 825,5 Milioni di euro è stato superato di oltre 70,7 milioni, certificando una quota comunitaria di spesa pari a 896,3 milioni di euro. Tale quota comunitaria è stata ottenuta certificando una spesa complessiva sul Programma (FSE+IOG+FDR) pari a 1,146 miliardi di euro.

Per quanto invece attiene il Programma Operativo Nazionale Sistemi di Politiche Attive per l'Occupazione, il target di spesa comunitario (FSE) pari a 138,2 milioni di euro è stato superato di oltre 86,6 milioni, certificando una quota comunitaria (FSE) di spesa pari a 224,8 milioni di euro. Tale quota comunitaria è stata ottenuta certificando una spesa complessiva sul Programma (FSE+FDR) pari a 356,3 milioni di euro.

L'intero processo di certificazione è stato monitorato e presidiato, attraverso l'implementazione e la gestione del Sistema Informativo Gestione Monitoraggio e Audit (S.I.G.M.A.) e attraverso la produzione di Output di monitoraggio dell'avanzamento della spesa (settimanali/trimestrali), atti a garantire il pieno governo del processo di certificazione della spesa, allegati alla presente Relazione.

A riguardo, sono state adottate, ove necessario, alcune azioni correttive, di natura gestionale, amministrativa e finanziaria.

Tali azioni, in relazione alla specifica necessità, sono state poste in essere, attraverso la trasmissione di diverse note, allegate alla presente Relazione, finalizzate a regolare e perfezionare, i processi di gestione amministrativa e finanziaria:

- note di chiarimento utili a specificare le procedure di verifica su specifiche attività, o a determinare i processi ed i documenti, necessari alla rendicontazione della spesa da parte degli O.O.I.I.;
- note di sollecito, laddove necessario, al fine di perfezionare il governo delle attività di gestione dei Programmi.

### ***B.7 – Avvio del Programma Operativo Complementare (POC)***

A seguito dell'approvazione da parte della Commissione europea della riprogrammazione del PON SPAO, con liberazione delle risorse del Fondo di Rotazione L. 183/1987 mediante la riduzione del cofinanziamento nazionale, l'Autorità di Gestione ha realizzato tutte le attività necessarie alla costruzione e all'avvio del Programma Operativo Complementare (POC) del PON SPAO, dedicato al finanziamento di interventi fortemente coerenti con la politica di coesione, con particolare attenzione alle azioni di politica attiva del lavoro volte a promuovere l'occupazione. Il Documento di programmazione del POC SPAO è stato inviato al Dipartimento delle Politiche di Coesione per l'iter di approvazione che si è concluso con l'approvazione del programma nell'ambito della Conferenza unificata Stato-Regioni. È stato redatto il SiGeCo del POC SPAO.

Al di fuori dei risultati attesi è stata avviata la stipula delle Convenzioni con le Regioni (Organismi intermedi del POC SPAO). Al 31.12.2018 risultano sottoscritte n. 3 convenzioni (Friuli Venezia Giulia, Emilia Romagna, Basilicata).

### ***B.8. Avvio di misure di outreach sui giovani particolarmente svantaggiati***

Nell'ambito del PON IOG è stato pianificato l'avvio di una misura volta ad intercettare i NEET particolarmente svantaggiati, che facciano parte di nuclei familiari richiedenti e percettori del Reddito di Inclusione (REI), al fine di motivarli ad aderire alla Garanzia Giovani. Alla realizzazione della misura sta collaborando INPS, ai sensi dell'art. 1 comma 802 e 803 della Legge di bilancio 2018. Le attività previste per il raggiungimento dell'obiettivo sono state realizzate nei tempi previsti.

Nello specifico:

- è stata formulata un'**ipotesi di scheda** misura;
- successivamente la scheda è stata **condivisa con gli altri soggetti istituzionali** coinvolti (Direzione Ammortizzatori Sociali MLPS/ INPS), al fine di assicurarne l'attuazione, a livello territoriale e nell'ambito dei rispettivi Piani di Attuazione Regionali, da parte delle Regioni/P.A. di Trento. **La scheda "1 D" è stata approvata nel Comitato Politiche Attive del 14 febbraio 2018.**
- Ad aprile 2018, l'AdG ha completato la fase di predisposizione della documentazione necessaria per la messa a regime del dispositivo (**nota di trasmissione e flusso procedurale**) tuttavia, diversamente da quanto previsto, l'avvio effettivo della Misura 1-D è stato comunicato ufficialmente alle Regioni nel mese di giugno. Infatti, con nota n.7147 dell'11.06.2018, ANPAL ha fornito le indicazioni ed ha invitato le Regioni ad individuare, mediante atti di programmazione, le modalità attraverso cui rafforzare, in ogni ambito territoriale, la sinergia tra le opportunità del Programma Garanzia Giovani e i bisogni complessivi dei beneficiari del REI.

A luglio 2018 sono state completate le procedure relative alla gestione e al monitoraggio della misura di outreach dei giovani particolarmente svantaggiati e condivise le modalità di funzionamento della misura sia con gli OOII che con INPS e messo a punto un piano di monitoraggio della Misura 1-D.

### ***B.9. Avvio della strategia di contrasto alla disoccupazione di lunga durata***

Con Delibera n.44 del 20 dicembre 2018 il Consiglio di amministrazione di Anpal ha approvato la Strategia di contrasto alla disoccupazione di lunga durata adottata ai sensi della Raccomandazione

2016/C/67/01 del 16 febbraio 2016 presentata e approvata in sede di Comitato politiche attive nella seduta del 4 ottobre 2018 e trasmessa al Ministero del lavoro e delle Politiche Sociali per approvazione in sede di Conferenza Stato-Regioni. La strategia definisce la rete dei servizi che dovranno fungere da SPOC (*Single point of Contact*) e la presa in carico integrata dei disoccupati di lungo periodo da parte dei servizi per l'impiego con il coinvolgimento dei servizi sociali, il rafforzamento dell'infrastruttura informativa per la registrazione e attivazione dei disoccupati di lungo periodo; la profilazione per la valutazione multidimensionale del bisogno e delle risorse personali; i servizi e le misure dedicate a livello territoriale (vincoli ed opportunità) quali i Centri provinciali di istruzione per Adulti (CPIA), tirocini, lavori socialmente utili per i Comuni, *housing* sociale, etc.

### ***B.10. Contributo alla gestione delle crisi aziendali***

L'obiettivo attiene alla programmazione e realizzazione degli interventi su crisi complesse e grandi crisi, da attuare in collaborazione con Anpal Servizi S.p.A., utilizzando le misure normativamente previste, ivi comprese quelle previste dall'articolo 1, comma 143 della legge n. 205/2017. Ai fini del raggiungimento di tale obiettivo, propedeutici la partecipazione ai tavoli del MISE, finalizzati alla risoluzione delle crisi e successivamente l'analisi, nonché la predisposizione del quadro delle misure disponibili, anche mediante l'attivazione delle eventuali azioni di competenza.

Nel corso del 2018 sono state svolte le attività di coordinamento connesse alla programmazione e attivazione degli interventi su crisi complesse e grandi crisi, in collaborazione con Anpal Servizi S.p.A.

#### **1) Programmazione e attivazione di interventi di politica attiva rivolti ai lavoratori provenienti da aziende localizzate in aree di crisi complessa.**

Sono stati definiti i Piani di riconversione e riqualificazione industriale (PRRI) nelle aree di crisi complessa di Gela, Porto Marghera, Savona, Terni, Frosinone, Livorno, Porto Vesme, Porto Torres, garantendo la partecipazione alle riunioni del Tavolo di coordinamento, l'aggiornamento delle schede - all'interno dei PRRI - degli incentivi nazionali all'occupazione disponibili per il territorio di riferimento, suddivisi per target, la cura - per quanto di competenza di Anpal - delle procedure di sottoscrizione degli accordi di programma. Anpal ha inoltre fornito un contributo al rilievo della Corte dei Conti dell'AdP del PRRI di Savona.

Lo scorso 7 maggio 2018 si è tenuta una riunione di coordinamento presso il MISE, per rafforzare e sistematizzare il contributo di Anpal ai Tavoli di coordinamento delle aree di crisi complessa. Ne è seguita la condivisione di un documento descrittivo delle attività e degli strumenti che Anpal può mettere a disposizione tramite Anpal Servizi S.p.A. per contribuire alla gestione delle crisi complesse.

A valere sulle attività previste dal Piano di Attività di Anpal Servizi S.p.A. è stata elaborata una proposta di "Intervento a supporto della ricollocazione dei lavoratori disoccupati dell'area di crisi complessa della Valle del Tronto – Piceno" ed è stata effettuata una ricognizione sullo stato di attivazione delle risorse residue degli ammortizzatori sociali in deroga per piani di politiche attive e un'analisi dei decreti di concessione della CIGS.

Gli AdP sottoscritti complessivamente nel 2018 sono stati quelli relativi alle aree di crisi complessa di Savona, Terni, Taranto, Frosinone, Gela, Venezia Marghera.

Con riferimento all'attività di definizione di interventi di politiche attive per la risoluzione di crisi aziendali è stata analizzata una prima proposta per l'attivazione degli interventi previsti dal



Decreto Legge 20 giugno 2017, n. 91 - Disposizioni urgenti per la crescita economica nel Mezzogiorno.

**2) Programmazione e attivazione di interventi di politica attiva per la riqualificazione e la ricollocazione di lavoratori coinvolti in crisi di grandi aziende o di aziende plurilocalizzate.**

Sono state costantemente monitorate le crisi aziendali: Alitalia, Ericsson, Abramo Printing, Embraco, Burgo, Electrolux, Tecnowind, per le quali, con il supporto di Anpal Servizi S.p.A., sono stati elaborati o sono in corso di elaborazione piani di politica attiva e ricollocazione in raccordo con Regioni e aziende coinvolte.

**3) Connessi al tema della gestione delle crisi aziendali vi sono gli interventi attivati con il cofinanziamento del Fondo europeo di adeguamento alla globalizzazione (FEG) e con il Fondo Politiche Attive (FPA).**

Per quanto riguarda i primi, sono proseguite le attività di gestione e coordinamento dell'intervento destinato agli ex lavoratori Almamivva e i contatti per monitorare l'evoluzione della crisi Mercatone Uno, al fine di valutare la presentazione di una domanda di finanziamento FEG.

Nel secondo semestre del 2018 si è svolto, in accordo con la Rappresentanza italiana a Bruxelles, un intenso lavoro di analisi della proposta della Commissione europea di regolamento per il FEG post 2020.

Relativamente agli interventi finanziati con il Fondo Politiche Attive (FPA), si è proseguito nell'attività di monitoraggio dell'avanzamento dei progetti regionali (Emilia Romagna, Lazio, Lombardia, Marche, Sardegna), con il controllo dei rendiconti intermedi e finali inviati dalle Regioni. Nel corso del secondo semestre 2018 è stato messo a punto il Sigeco del Fondo.

ANPAL ha assicurato la partecipazione a tutti i tavoli convocati dal MiSE nel 2018 sia per le aree di crisi industriale complessa sia per le ulteriori crisi aziendali (100% del target annuale).

### ***C. Azioni di rafforzamento dei servizi per l'impiego***

Il rafforzamento dei servizi per l'impiego ha la finalità di immettere unità di personale aggiuntive, dotate di specifiche competenze ed opportunamente formate e di garantire, quindi, il raggiungimento dei livelli essenziali delle prestazioni, come delineato dalle riforme in corso di attuazione. Detto potenziamento degli organici considera le specifiche necessità dei territori, per compensare situazioni di oggettiva carenza in relazione al flusso potenziale di utenza, attraverso l'adozione del Piano di rafforzamento delle Politiche Attive.

#### ***C.1 – Attuazione del Piano di Rafforzamento delle Politiche Attive***

È stato predisposto lo schema di convenzione tra ANPAL e Regioni, organismi intermedi individuati come gestori delle risorse destinate al rafforzamento del personale dei servizi per l'impiego. Nel corso dell'anno sono state sottoscritte le convenzioni con Basilicata e Friuli Venezia Giulia..

In occasione del gruppo tematico occupazione riunitosi scorso 20 marzo 2018 è stato presentato e condiviso l'indice del rapporto di monitoraggio con la previsione di affondi di tipo procedurale, fisico e finanziario degli obiettivi tematici 8, 9 (ReI) e 11 e relativamente ai PO nazionali e regionali. Sono previsti alcuni approfondimenti sugli interventi sviluppati in tre macro aree territoriali dislocate in differenti regioni e due sezioni separate relativamente allo stato di attuazione da un lato delle azioni di sistema e dall'altro dei servizi e misure di politica attiva del lavoro.

Nel corso dei primi mesi del 2018 è stata avviata e realizzata la ricognizione sull'allocazione delle risorse tra gli strumenti del Piano da parte delle Amministrazioni regionali/PP.AA. per una quantificazione delle risorse programmate a valere sui rispettivi Programmi Operativi in coerenza con le dotazioni finanziarie stabilite per le priorità d'investimento definite nei rispettivi Programmi Operativi con focalizzazione prevalente degli interventi - sull'obiettivo tematico 8 e sull'obiettivo tematico 9 (in modo residuale) e sull'obiettivo tematico 11. La restituzione degli esiti della ricognizione è stata presentata e condivisa nell'ambito del Comitato politiche attive.

Nel corso del "Gruppo occupazione" del sottocomitato Risorse Umane (istituito nell'ambito del Comitato per l'accordo di partenariato) del 7 novembre 2018 sono state presentate le evidenze di una prima analisi delle risorse programmate nell'ambito del Piano. Un elemento emergente è dato dalla dimensione degli interventi che hanno dato avvio sia a veri e propri interventi di sistema, spesso attuativi di atti di indirizzi e/o masterplan regionali, sia a interventi di portata più limitata. Nello specifico, per quel che riguarda l'azione di potenziamento dei Centri per l'impiego, le principali modalità attuative attraverso le quali viene declinata possono essere ricondotte alla riqualificazione del personale attraverso attività formative, all'utilizzo di personale specialistico aggiuntivo, a interventi sui sistemi informativi e/o sviluppo di strumenti. In questo quadro sarà conseguentemente necessario avviare un'azione coordinata per la messa a sistema degli interventi al fine di accrescerne gli impatti sul territorio nazionale. Infine nell'ambito della pianificazione strategica sono definite dei format di scheda attuativa delle due strategie: "Strategia italiana per l'integrazione dei disoccupati di lungo periodo nel mercato del lavoro" e "Strategia dei servizi pubblici per l'impiego per i servizi nei confronti dei datori di lavoro".

### ***C.2 – Formazione degli operatori dei CPI***

Nel corso del 2018 è stato definito un programma formativo per gli operatori dei Centri per l'impiego, con particolare riferimento alle novità introdotte in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive del lavoro, derivanti dai provvedimenti di attuazione del d.lgs. 150/2015; nell'obiettivo sono ricomprese le attività di coordinamento dell'erogazione della formazione. Si è proceduto, in particolare, mediante adozione degli atti e dei documenti propedeutici all'entrata a regime dell'assegno di ricollocazione e attraverso la definizione di un documento di monitoraggio dell'attività formativa svolta. Sono stati coinvolti nella formazione 2.440 su 7.683 operatori dei CPI, e un totale di 6.288 operatori dei servizi pubblici e privati per il lavoro.

### ***C.3 – Benchlearning tra i Centri per l'Impiego***

Sulla scorta dell'esperienza maturata nell'ambito del PES Network, ANPAL ha proseguito nell'organizzazione di iniziative di benchlearning tra i CPI, al fine di favorire lo scambio di buone prassi e assicurare processi di mutuo apprendimento, utili per l'innalzamento prestazionale degli uffici e per una maggiore uniformità dei servizi a livello nazionale. Nel 2018 è stato avviato un primo progetto pilota che ha visto il coinvolgimento delle regioni Friuli Venezia Giulia e Abruzzo in tema di rapporto tra servizi pubblici per l'impiego e datori di lavoro.

### ***C.4 – Allargamento della Rete EURES***

L'attività è stata volta a definire il sistema di allargamento della rete EURES a soggetti diversi dagli SPI, in attuazione del Regolamento UE 589/2016, attraverso la predisposizione di un documento che ha definito il sistema di ammissione e condivisione con i Line Managers, la predisposizione degli atti per l'approvazione del sistema di ammissione dall'organo competente e la gestione dell'attuazione. Si è

proceduto alla trasmissione della bozza del documento ai Line Managers, la trasmissione degli atti all'organo competente e l'emanazione degli atti e dei provvedimenti conseguenti.

### ***C.5 – Strategia nazionale dei PES verso i datori di lavoro***

Consiste nella definizione di una strategia nazionale dei servizi pubblici per l'impiego nei confronti dei datori di lavoro, attraverso la valutazione degli esiti della consultazione pubblica sulla strategia e la predisposizione del documento che definisce la strategia medesima. Con Delibera n.44 del 20 dicembre 2018 il Consiglio di amministrazione di Anpal ha approvato la [Strategia nazionale dei PES verso i datori di lavoro](#) presentata e approvata in sede di Comitato politiche attive nella seduta del 4 ottobre 2018 in seguito al recepimento delle integrazioni pervenute da parte delle Regioni e successivamente trasmessa al Ministero del lavoro e delle Politiche Sociali per approvazione in sede di Conferenza Stato-Regioni.

### ***C.8 – Attuazione dei meccanismi di condizionalità e del rapporto tra politiche passive e politiche attive del lavoro***

Detto obiettivo è stato conseguito nel mese di dicembre 2018 con l'approvazione del documento "Definizione dei termini e delle modalità attuative in relazione all'applicazione del principio di sussidiarietà" da parte del Consiglio di amministrazione di ANPAL del [20 dicembre 2018 con la deliberazione n. 45](#). Il documento, condiviso con le Regioni, delinea il processo di intervento ausiliario tipo che ANPAL realizzerà nei territori ove i livelli essenziali delle prestazioni non siano stati assicurati, affinché sia adottata una metodologia di rilevazione dei livelli di attuazione dei LEP, condivisa a livello istituzionale tra ANPAL, Regioni e Ministero del lavoro e delle politiche sociali, e sia seguita una procedura standard nell'attuazione dei Piani di riallineamento delle Regioni il cui scostamento medio in relazione agli obiettivi di performance previsti sia superiore al 15 per cento. Inoltre, come previsto dall'obiettivo, è stato attivato il Comitato per la condizionalità ed è stata predisposta una proposta per l'attuazione dei meccanismi di condizionalità ad opera del Comitato. Nel 2018 il Comitato si è riunito n. 6 volte (17/4, 22/5, 11/6, 17/9, 30/10, 13/12).

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

### ***D.1 - Profilazione qualitativa***

Il rafforzamento e l'evoluzione della profilazione qualitativa sono stati oggetto dell'attività del Gruppo di lavoro congiunto tra ANPAL e Regioni/PA Province autonome, costituito da ANPAL d'intesa con la Direzione generale per la lotta alla povertà e per la programmazione sociale del Ministero del lavoro e delle politiche sociali. Il Gruppo di lavoro ha elaborato delle linee guida per gli operatori dei Centri per l'impiego per la profilazione qualitativa degli utenti, quale strumento operativo mirante all'acquisizione di informazioni di tipo "qualitativo" a compendio della profilazione quantitativa, effettuata per il tramite del sistema informativo unitario delle politiche del lavoro (SIU), per una valutazione complessiva della condizione personale e lavorativa dell'utente. Detta metodologia è stata approvata a maggio 2018 (in sede tecnica dalle Regioni il 3 maggio 2018 ed è stata recepita con [delibera n.19 del CdA ANPAL il 23 maggio](#) successivo). Nel mese di ottobre 2018 si è inoltre conclusa la progettazione tecnica dello strumento applicativo per la gestione della profilazione qualitativa. Comunicazione è stata data con nota prot. 16780 del 31/12/2018 indirizzata al Segretariato generale del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

## *D.2 - Sperimentazione PIAAC on line*

È stato promosso un progetto pilota sull'utilizzo dello strumento di self assessment delle competenze, denominato "PIAAC-Formazione & Competenze on line" per la valutazione di competenze fondamentali, realizzato dall'OCSE con il supporto della Commissione europea – DG Employment. Si tratta di uno strumento per la valutazione e identificazione di potenzialità e debolezze degli utenti dei servizi per l'impiego in quanto consente l'autovalutazione delle competenze fondamentali per agire efficacemente nella società contemporanea e applicabili anche nel contesto lavorativo. È stato redatto il rapporto "Piaac – Formazione & Competenze on line - I risultati della sperimentazione nei Centri per l'impiego" che descrive i risultati della sperimentazione e dell'attività di monitoraggio e valutazione condotta attraverso specifici questionari rivolti agli utenti e agli operatori dei Cpi coinvolti (181 Cpi su 510 totali).

## *D.4 – Strumenti d'informazione per il centro per l'impiego sulle caratteristiche della domanda ed offerta di lavoro territoriali*

Allo scopo di dotare gli operatori dei Centri per l'impiego di uno strumento in grado di indirizzare l'utenza verso le opportunità occupazionali sui territori di riferimento, ANPAL ha realizzato un sistema per la stima delle imprese che presentino maggiore probabilità di assunzione in relazione a specifici profili professionali (cd. applicativo per lo Scouting della Domanda), utilizzando il patrimonio informativo delle Comunicazioni Obbligatorie per definire il ranking delle imprese. Nel corso del 2018 l'applicativo è stato realizzato e rilasciato in ambiente di collaudo, integrato con la nuova scrivania operatori MyANPAL. Per il rilascio in produzione è attesa la consegna del nuovo sistema di Accesso e Gestione delle Identità. Lo strumento, nella fase di sperimentazione, è stato testato con esiti positivi dalle Regioni Marche, Lazio e Toscana.

Progettazione Applicativo e rilascio applicativo: raggiunti

Nell'ultimo trimestre 2018 – in ragione dell'imminente avvio della misura del Reddito di Cittadinanza – si è avvertita la necessità di accelerare le attività di analisi e progettazione relative allo strumento per l'incontro tra Domanda e Offerta di Lavoro (IDO), cui questo obiettivo si riferisce. Si evidenzia un profondo cambiamento in ordine agli obiettivi e all'ampliamento della platea a cui l'applicativo IDO si rivolge.

La progettazione dell'applicativo, pertanto, ha subito una rimodulazione al fine di supportare correttamente il nuovo modello di business con obiettivi funzionali e di utenza allargati ed è stata orientata secondo cinque linee fondamentali:

1. Inserimento facilitato di CV e Vacancies con supporto di un motore semantico;
2. Applicativo di facile utilizzo e consultazione via mobile (smartphone e/o tablet) e strumenti di social marketing per la proposizione in modalità "push" di occupazione;
3. Utilizzo di strutture Big Data per la gestione di dati e di algoritmi di Machine Learning per l'incontro domanda offerta;
4. Analisi strutture di integrazione e caricamento di IDO con EURES, Europass e Your First Eures JOB e rispetto standard europei di Classificazione di Competenze e Professioni;
5. Addestramento del modello statistico e la creazione dei dizionari basati sull' utilizzo del dato storico di Cv e Vacancies.

Di seguito si riporta il piano dei rilasci, con evidenza degli sprint progettuali realizzati al 31 dicembre 2018.

### ***D.5 - Elaborazione di una proposta per gli standard di servizio***

Un gruppo di lavoro costituito presso la Direzione generale dell'ANPAL ha elaborato il quadro definitorio degli standard di servizio quale preconditione per la definizione dei costi standard e definito le schede standard dei servizi, che descrivono i requisiti strutturali comuni, i livelli essenziali delle prestazioni e i requisiti strutturali specifici per le prestazioni rivolte alle persone in cerca di lavoro e alle imprese. L'obiettivo è stato raggiunto il 20 dicembre 2018 con l'approvazione da parte del Consiglio di amministrazione dell'ANPAL del documento “*Standard dei servizi ex art. 9, co.1 lett b del D.lgs. 150/2015*”, condiviso con le Regioni nella seduta del Comitato politiche attive del 5 dicembre 2018, che definisce gli standard dei servizi per le persone in cerca di lavoro nel rispetto dell'attuale ripartizione di competenze istituzionali tra Stato e Regioni/Province autonome in merito ai servizi per l'impiego e alle politiche attive del lavoro ([Delibera n. 43 del CdA ANPAL del 20 dicembre 2018](#)).

### ***D.6 - Adozione degli standard di costo***

Nel corso del 2018 è stato avviato in sede di Comitato politiche attive un lavoro congiunto volto alla definizione di standard nazionali di costo (UCS) utilizzabili in riferimento ai servizi ed alle misure di politica attiva di cui all'articolo 18 del decreto legislativo n. 150/2015. A tal proposito si precisa che l'adozione degli standard di servizio ([Delibera n. 43 del CdA ANPAL del 20 dicembre 2018](#)) si configura come pre-condizione necessaria per l'adozione degli UCS. All'interno sono definiti i primi criteri da tenere in considerazione per l'elaborazione degli UCS, ad esempio: il calcolo delle tempistiche ponderate, per ciascun servizio – utili alla definizione del costo standard – sarà effettuato all'esito di un'attività di osservazione sul campo e di una rilevazione operata in accordo con le Regioni/Province Autonome.

## ***E - Orientamento e Formazione on line***

### ***E.1 - Orientamento on line***

Al fine di rendere applicabili le previsioni degli articoli 9, 18, 19, D.lgs. n. 150/2015, si è reso necessario rendere pienamente operative le procedure informatiche relative al processo di presa in carico dell'utente da parte del Centro per l'impiego, sia per quanto riguarda il collocamento ordinario sia per quanto riguarda il collocamento delle persone con disabilità. Nel corso del 2018 è stato definito lo schema logico per il rilascio di funzionalità informatiche che consentano agli operatori dei CPI di acquisire informazioni di tipo “qualitativo”, a compendio della profilazione quantitativa effettuata sul sistema informativo unitario in occasione del rilascio della DID. L'integrazione di queste informazioni di tipo qualitativo con l'esito della profilazione quantitativa (generata in sede di rilascio della DID online) porterà a una valutazione complessiva della distanza dell'utente dal mercato del lavoro e alla stesura di un Patto di servizio personalizzato mirato ed efficace. Per la raccolta di queste informazioni di tipo qualitativo, acquisite durante la fase di orientamento di base, l'operatore utilizzerà una scheda opportunamente informatizzata. Necessario, inoltre, predisporre una versione informatizzata/digitale del Patto di Servizio Personalizzato (secondo il modello indicato nella [delibera n.19 del Consiglio di Amministrazione del 23 maggio 2018](#)). Tale patto di servizio, composto da una prima sezione comune per tutte le tipologie di utenti e da una sezione diversamente declinata con riferimento alla specifica tipologia di utente, sarà anch'essa resa disponibile all'operatore del CPI.

Un primo prototipo dell'applicativo è stato rilasciato a dicembre 2018 in ambiente di test; le attività proseguiranno durante il primo quadrimestre del 2019.

## ***E.2 - Formazione on line***

Nell'annualità di riferimento si è provveduto a definire lo schema logico della piattaforma per la formazione on line, da erogare ai cittadini e agli operatori della rete delle politiche attive. Il prototipo di piattaforma per la formazione on line (Moodle) è stato progettato e installato su piattaforma cloud (ambiente staging) nel mese di dicembre 2018.

Per la realizzazione del servizio di formazione on line è stata individuata la piattaforma open source, Moodle. A partire dallo standard, si è provveduto ad ottimizzare e alimentare il prototipo eLearning, destinato espressamente alle attività formative online di ANPAL. Il portale potrà essere ulteriormente potenziato, in termini di percorsi formativi diretti ai cittadini, con l'obiettivo di aumentarne l'autonomia nell'utilizzo dei servizi di politica attiva e incentivarne la partecipazione, anche in un'ottica di miglioramento continuo del servizio. Parallelamente è stata completata una prima analisi e selezione di contenuti formativi online da poter erogare nel corso del 2019, attraverso la costituzione di un Gruppo di lavoro interfunzionale che è stato istituito per la ricognizione, in una prima fase, dei contenuti attualmente disponibili. La piattaforma per la formazione on line sarà accessibile, mediante il sistema di profilazione utenti, attraverso la scrivania MyAnpal.

## ***F - Azioni di rafforzamento delle competenze della forza lavoro***

### ***F.1 – Azioni di rafforzamento delle competenze per disoccupati e inoccupati***

Il presente obiettivo è stato conseguito mediante la costruzione di uno strumento di informazione per i Centri per l'Impiego sulle caratteristiche della domanda di lavoro a livello territoriale. Le attività di realizzazione del servizio si sono concluse nel secondo semestre del 2018.

Lo strumento è già disponibile sulla infrastruttura ANPAL accessibile per la sperimentazione degli operatori dei centri per l'impiego dalla seconda settimana di gennaio 2019.

### ***F.2 - Vigilanza e monitoraggio dei Fondi Interprofessionali***

Ai fini dell'attuazione di quanto disposto dall'art. 9, comma 1 lett. n.) del D.lgs. 150/2015 Anpal provvede alla redazione delle linee guida sulla gestione delle risorse finanziarie assegnate ai Fondi e alla programmazione e avvio dell'attività di vigilanza su questi ultimi.

Nel corso delle prime settimane del 2018 sono state approntate diverse bozze del documento contenente le Linee guida che oltre ad essere state comunicate e condivise con le Organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori maggiormente rappresentative sul piano nazionale, costituenti i Fondi interprofessionali, (ultimo incontro del 15.02.2018) sono state altresì sottoposte al parere preventivo ex art. 3, comma 2 let. a) del Decreto Legislativo 150/2015 del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, favorevolmente espresso con nota n.3634 del 30.03.2018. Previa delibera del Cda di Anpal (n. 5/2018), in data 10 Aprile 2018 veniva pubblicata sul sito internet di Anpal la Circolare n. 1 contenente "Linee guida sulla gestione delle risorse finanziarie attribuite ai fondi interprofessionali per la formazione continua di cui all'art. 118 della legge 23 dicembre 2000, n. 388" con n. 2 schemi allegati ovvero il rendiconto finanziario per cassa e lo schema di regolamento generale sul sistema organizzativo, gestionale di rendicontazione e di controllo dei Fondi. Il documento è disponibile e scaricabile dal sito internet nella sezione di riferimento alla normativa dei Fondi. A seguito della pubblicazione dell'atteso documento, numerose sono state le richieste di chiarimenti provenienti dai Fondi - tutte evase - relative sia all'esatta interpretazione del testo sia alla giusta portata degli adempimenti specifici assegnati, nell'ambito delle diverse tematiche trattate, agli Enti destinatari del documento stesso. Successivamente è stata avviata la

fase di programmazione dell'attività di vigilanza che si svilupperà nella seconda metà dell'anno attraverso l'analisi combinata degli esiti del primo ciclo di controlli e degli obiettivi attesi della prossima fase di controllo. Al fine poi di evitare soluzioni di continuità tra il passato e il nuovo ciclo di controlli è stata richiesto a tutti i Fondi l'invio della documentazione preliminare relativa alle annualità dal 2012 al 2017 in modo da programmare efficacemente le attività di verifica in loco che verrà avviata. È stata assicurata inoltre l'attività di monitoraggio delle iniziative formative dei Fondi attraverso la semestrale richiesta dati, e la reportistica relativa alle iniziative afferenti al Regime degli aiuti di Stato misura SA 40411 e SA 34883.

Nel corso del secondo semestre 2018 in sede di C.d.A. di Anpal ([Delibera n.28 del 10 luglio 2018](#)) è stato approvato il documento contenente "Linee di indirizzo per le procedure di controllo sui Fondi paritetici interprofessionali per la formazione continua" in cui sono descritti i parametri generali in termini di fasi, tempistiche, ampiezza e tipologia del controllo, è stato possibile costruire delle specifiche procedure di verifica, il tutto anche alla luce di quanto disposto con le nuove Linee Guida sulla gestione dei Fondi emesse con Circolare Anpal n. 1 del 10.04.2018. La proceduralizzazione delle fasi di controllo ha previsto l'avvio e la conclusione di una fase conoscitiva tramite la raccolta di documentazione generale (relativa alle annualità 2012/2017) richiesta a tutti i Fondi di natura preliminare e prodromica rispetto all'avvio operativo delle fasi di controllo vere e proprie.

Le prime fasi di controllo operativo sull'esistenza ed adeguatezza del sistema di gestione e controllo interno ai Fondi sono state comunicate ai primi Fondi selezionati sulla base di un'analisi del rischio ponderata, intorno alla fine del mese di luglio 2018 con un doveroso anticipo rispetto all'esecuzione degli stessi che è partita intorno alla seconda metà del mese di settembre. Al 31 Dicembre 2018 sono state effettuate le verifiche in loco sul sistema di gestione e controllo per n. 6 Fondi (Fonditalia, Fonservizi, Fonarcom, Fonder, Foncoop, Fondir). Coerentemente con l'avvio del nuovo ciclo di controlli sono state comunicate ai Fondi interessati le chiusure dei precedenti e pendenti controlli attraverso la valutazione e la presa d'atto delle considerazioni espresse dai periti negli atti asseverati.

È stata assicurata inoltre l'attività di monitoraggio delle iniziative formative approvate e concluse dai Fondi attraverso la semestrale richiesta dati (31 luglio 2018) nonché l'attività amministrativa relativa all'interrogazione del sistema Net-Inps ai fini del Rapporto annuale sulla formazione continua.

A chiusura del 2018 è stata effettuata una prima generale istruttoria delle 19 bozze di Regolamenti Generale che i Fondi Interprofessionali hanno trasmesso all'Amministrazione nei tempi e modi previsti dalle Linee Guida al fine di riceverne formale approvazione. Gli esiti di tale istruttoria, evidenziando una serie di lacune comuni alla maggioranza dei documenti pervenuti, sono stati rappresentati nel corso di una riunione (21 novembre 2018) che ha visto la partecipazione di tutti i Fondi Interprofessionali e durante la quale è stato richiesto all'Amministrazione ulteriori indicazioni al fine di vedere perfezionate le bozze di Regolamento Generale in termini di ricezione e aderenza ai principi enunciati nelle Linee Guida. A tali fini è stato stilato un calendario di incontri che sono stati avviati a Dicembre 2018 e termineranno entro la prima metà del mese di Febbraio 2019. Per quanto utile al consuntivo dell'attività 2018 si comunica che al 31 Dicembre 2018 sono stati convocati ed informati delle necessarie integrazioni da apportare ai documenti in esame n. 3 Fondi Interprofessionali (Fondir, Fondartigianato, Foncoop)."

## ***G. Promozione e coordinamento dei programmi cofinanziati dal Fondo Sociale Europeo***

In attuazione dell'Accordo di Partenariato e nell'ambito delle proprie competenze in materia di Promozione e coordinamento dei programmi cofinanziati dal Fondo Sociale Europeo, nonché di

programmi cofinanziati con fondi nazionali negli ambiti di intervento del Fondo Sociale Europeo, ANPAL ha guidato il nuovo ciclo di programmazione, raccordandosi con l'Agenzia per la coesione territoriale ed il Dipartimento per le politiche di coesione della Presidenza del Consiglio, curando l'interlocuzione con le autorità europee, guidando le Autorità di gestione all'attuazione della strategia complessiva, nel rispetto delle regole e procedure ed avendo cura di agevolare il raggiungimento dei target di spesa.

Con riferimento alle politiche occupazionali, come si è detto, ha assunto particolare rilevanza la chiusura dell'accordo sul Piano di rafforzamento delle politiche attive, nonché la sua piena attuazione. Al riguardo l'Agenzia a partire dal 2018 metterà in atto tutte le iniziative finalizzate alla piena attuazione del Piano, ed al suo continuo monitoraggio.

### ***G.1 - Monitoraggio dello stato di attuazione dei Programmi FSE***

#### **Programmazione 2007 – 2013**

La Divisione 6, quale Autorità Capofila del FSE ha monitorato costantemente lo stato delle chiusure dei PO FSE della Programmazione 2007 – 2013. A tale fine sulla base delle informazioni contenute sulla banca dati SFC, ha predisposto una scheda riassuntiva delle diverse fasi del processo di chiusura di tutti i PO nazionali e regionali che è stata presentata nel corso del Sottocomitato Monitoraggio e Controllo 2014 – 2020, tenutosi l'11 gennaio 2018. Tale monitoraggio è infatti utile a verificare la corretta chiusura dei PO ed, eventualmente, accompagnare le A.d.G. qualora si riscontrassero delle criticità, come nel caso dei PO delle regioni in Obiettivo Competitività regionale ed occupazione connesse al progetto "Diffusione di best practices presso gli uffici giudiziari italiani".

#### **Programmazione 2014-2020**

Il monitoraggio dell'avanzamento della spesa ai fini del raggiungimento dell'obiettivo n+3 è stato effettuato con cadenza settimanale.

Ai fini del monitoraggio dell'avanzamento finanziario, è stato creato un database in excel contenente i dati finanziari presenti per ciascun PO su SFC2014.

Più nel dettaglio, i dati di avanzamento finanziario, oggetto di analisi scaricati da SFC2014, sono stati i seguenti: importo programmato; importo progetti selezionati; costo ammissibile totale delle operazioni selezionate per il sostegno; spesa totale ammissibile dichiarata dai beneficiari all'Autorità di gestione; numero di operazioni selezionate; importo certificato; indicatori finanziari e di output e relativi target.

Sulla base di tali dati, articolati per asse, categoria di Regione e OT:

- sono state effettuate le elaborazioni atte a evidenziare lo stato di avanzamento finanziario sia complessivo sia dettagliato per PO, per OT e per categoria di Regione.
- è stato costruito il file per il monitoraggio del raggiungimento dei target intermedi 2018 previsti per il disimpegno automatico (N+3) e per il PF.

Le suddette elaborazioni sono state presentate, sottoforma di tabelle e grafici, opportunamente commentati, nel corso dell'incontro annuale di riesame del 28.09.2018, degli incontri dei Sottocomitati istituiti all'interno del "Comitato con funzioni di sorveglianza e accompagnamento dell'attuazione dei Programmi 2014-2020" ("Sottocomitato Risorse Umane" del 19.04.2018 e del 29.09.2018; "Sottocomitato Mezzogiorno" del 27.05.2018; "Sottocomitato Monitoraggio e controllo" del 04.06.2018) e delle riunioni dei Gruppi di lavoro Tematici istituiti all'interno del "Sottocomitato Risorse Umane FSE



2014-2020” (GdL “Occupazione”-OT8 del 20.03.2018 e del 07.11.2018; GdL “Inclusione sociale”-OT9 del 24.04.2018; GdL “Istruzione”-OT10 del 15.03.2018; GdL “Capacità amministrativa”-OT11 del 30.05.2018).

Alle AdG di tutti i PO Fse è stata inviata, inoltre, una nota contenente i dati presenti su SFC2014 al 02.05.2018 relativi all'avanzamento di spesa ai fini del raggiungimento sia dell'obiettivo n+3 sia del target intermedio degli indicatori finanziari previsti nel Performance Framework, indicando, per ciascuno dei due traguardi, il valore target, l'importo certificato e l'importo da certificare entro il 31.12.2018.

A sostegno della propria attività di supporto alle Autorità di gestione dei Programmi Operativi nella loro concreta attuazione, al fine di evitare il disimpegno automatico e di valutare il raggiungimento dei target intermedi di performance, nel corso del 2018 si sono tenute riunioni bilaterali con ciascuna AdG, svoltesi prevalentemente sul territorio, nel corso delle quali sono stati analizzati il percorso intrapreso per il conseguimento dei target, il suo stato di attuazione, le attività da intraprendere, nonché eventuali criticità.

Periodici incontri bilaterali sono stati svolti, in particolare, con le AdG dei PO oggetto di monitoraggio rafforzato (POR Abruzzo, POR Molise, POR Calabria, PON Legalità, PON Ricerca).

## **H. Definizione e sviluppo dei sistemi informativi**

### **H.1 – Attuazione del piano triennale dell'informatica**

Nel periodo di riferimento si è dato corso alla fase esecutiva di attuazione del piano triennale dell'informatica trasmesso all'AGID nell'annualità precedente. La Divisione competente ha provveduto all'attivazione dei Progetti di fabbisogni sui lotti 1, 3 e 4 della fornitura Cloud SPC predisposta da AGID nonché alla conduzione, per gli ambiti definiti di pertinenza ANPAL nel contesto della Conferenza dei Servizi, del contratto Business Modelling, trasferito dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, avente ad oggetto il parco applicativo trasferito dal Ministero stesso.

Operativamente si è dato corso alle linee di intervento previste nel piano triennale, e in particolare:

- Conduzione applicativa e manutenzione correttiva/adequativa del parco applicativo di pertinenza di ANPAL. La conduzione sistemistica è stata svolta in regime di avvalimento dal Centro Servizi del Ministero. La Divisione competente ha assunto la gestione della conduzione applicativa e della manutenzione correttiva e adeguativa. L'attività è stata attuata con le risorse del contratto Business Modelling fino a giugno 2018 e presa in carico dal Lotto 4 SPC Cloud a partire da luglio.
- Con l'attivazione del Lotto 1 SPC si è avviata la predisposizione dell'ambiente di esercizio del SIU che, in coerenza con quanto espresso nel piano triennale consegnato ad AGID e in ottemperanza degli indirizzi di AGID stessa nel suo piano triennale per l'informatica nella PA, è stato concepito per essere allocato su *data center* virtuali collocati in ambiente *cloud*;
- Nel corso del primo semestre 2018 sono stati portati a rilascio i diversi ambiti funzionali oggetto del precedente affidamento sul contratto Business Modeling, con particolare riferimento all'applicativo per la gestione dell'Assegno di Ricollocazione e del rifacimento della DID per gli operatori, in coerenza con gli ambienti ed architetture di destinazione scelte da ANPAL per i propri sistemi. Tali applicazioni sono infatti state le prime ad essere ospitate sul *cloud data center* ANPAL, allestito nel contesto del Lotto 1 SPC Cloud.
- Con l'attivazione del Lotto 3 si è dato corso all'avvio della progettazione della nuova architettura applicativa, così come descritta nei suoi paradigmi nel piano triennale trasmesso all'AGID nella annualità precedente:
  - Progettazione ed implementazione della piattaforma di orchestrazione;

- Implementazione del ciclo di vita CI/CD secondo le logiche DevOps;
  - Disegno dell'architettura a microservizi in ambiente *container* e relativa orchestrazione;
  - Dispiegamento di API Manager per servizi in tecnologia REST.
- Nell'ottica della reingegnerizzazione dell'intera infrastruttura ereditata dal Ministero, sono stati avviati una serie di progetti, ad insistere sui lotti 3 e 4 Cloud SPC, finalizzati alla realizzazione di elementi infrastrutturali di pertinenza dell'intero parco applicativo in essere, fra questi:
- Avvio della progettazione del nuovo modello di autenticazione e profilazione, inclusivo della integrazione con SPID, e della relativa infrastruttura di esercizio;
  - Dispiegamento di una nuova Porta di Dominio OpenSPCoop in ambiente *cloud*;
  - Avvio delle attività di analisi funzionali al porting del parco applicativo dal CED del Centro Servizi del MLPS all'ambiente Cloud ANPAL.
- Nel corso del secondo semestre, con la attivazione del Lotto 4 Cloud SPC, si è dato corso a numerose linee di intervento progettuali finalizzate ad implementare gli applicativi e i servizi di cooperazione applicativa destinati all'attuazione delle attività istituzionali di ANPAL (DID online intermediata dai patronati, strumento per lo scouting della domanda, porting e rifacimento del portale istituzionale, applicativo per la gestione dell'AdR CIGS, applicativo per la profilazione qualitativa, applicativo per la verifica dello status di NEET, applicativo per la verifica dell'incentivabilità, etc)

### ***H.3 Interscambio di informazioni con INPS***

Nel corso del 2018 sono riprese le interlocuzioni con INPS per dare attuazione alle disposizioni in materia di interoperabilità e scambio dati, di cui all'articolo 13 del D. Lgs. n. 150/2015. Si sono tenuti diversi incontri con la Direzione Centrale Ammortizzatori Sociali e la Direzione Centrale Entrate di INPS, per ciascuno degli ambiti di riferimento, e sono state riprese le interlocuzioni con il DPO dell'Istituto, onde concordare le modalità di trasmissione dei dati in conformità con quanto previsto dal GDPR.

Nel secondo semestre dell'anno, in particolare, è stato rilasciato in esercizio il flusso per la verifica puntuale dei requisiti di accesso all'AdR NASpI; il servizio di verifica puntuale restituisce sei esiti differenziati e nel mese di novembre 2018 è stato integrato con l'applicazione, dopo l'espletamento degli opportuni test. Al contempo, è stato integrato il tracciato NASpI = DID, inserendo alcuni attributi ulteriori (nome, cognome, cittadinanza, campi di contatto obbligatori); il nuovo flusso è stato testato e reso disponibile in cooperazione applicativa con le Regioni (in ambiente di staging) sia in modalità SOAP che REST.

Al 31 dicembre 2018 è stata trasmesso all'Istituto lo schema di convenzione aggiornato, con parziale integrazione dell'allegato tecnico.

### ***H.4 Interscambio di informazioni con il MIUR***

Si è proceduto ad una prima definizione del datamodel di interscambio dati e condivisione di informazioni con il MIUR. Tale datamodel costituisce l'allegato tecnico inserito nella bozza di convenzione ANPAL-MIUR *'per la fruibilità telematica dell'anagrafe nazionale degli studenti e dell'anagrafe nazionale degli studenti universitari e dei laureati ai sensi dell'art. 58 del decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82'* affinché tali dati possano essere validati dal MIUR e successivamente esposti tramite le modalità tecniche che saranno concordate congiuntamente. Le informazioni e i dati oggetto di scambio avranno rilevanza per l'implementazione del fascicolo elettronico del lavoratore e per la progettazione della componente formazione del sistema

informativo unitario (cd. SISTAF). Nel 2018 è stata dunque completata l'istruttoria e la predisposizione dello schema di convenzione ex art. 13 comma 6, trasmesso al MIUR in data 31 dicembre 2018.

A seguito della definizione del nuovo flusso MIUR-ANPAL è stato sviluppato un nuovo servizio per la verifica puntuale dello status NEET relativo ai giovani aderenti al Programma Garanzia Giovani. Il servizio, che consente di verificare, tra l'altro, l'inserimento in un percorso di istruzione, è disponibile sia su SOA che REST ed è rivolto agli operatori dei Centri per l'Impiego, nonché all'Autorità di gestione e ai referenti regionali della Garanzia Giovani.

### ***H.5 Attuazione dello schema logico/progetto del SISTAF***

Nel mese di ottobre 2018 si è concluso il processo di aggiudicazione del bando di gara avente ad oggetto i servizi di supporto al sistema informativo della formazione professionale (Sistaf).

Nel corso degli incontri conseguentemente tenutisi, si è proceduto all'analisi del datamodel e del relativo software, già in uso durante la fase di sperimentazione del progetto che ha coinvolto 13 Regioni. È stato definito dunque un primo datamodel da proporre a Regioni/P.A. per la progressiva realizzazione della componente della formazione del Sistema Informativo Unitario, nella fase a regime.

Nel corso del Tavolo SIU del 5 dicembre 2018 il piano e la relativa road map sono stati illustrati alle Regioni/P.A., sono state presentate le fasi progettuali e concordate le modalità operative (incontri bilaterali con le Amministrazioni regionali per la definizione congiunta del datamodel e protocollo di colloquio per la trasmissione dei dati dai sistemi regionali per la formazione professionali (ove già implementati) al nodo di coordinamento nazionale.

Sempre con riferimento alla componente della formazione, si segnala che nel corso dell'anno sono state realizzate attività legate alla conduzione applicativa e alla reingegnerizzazione dell'applicativo NEXUS, che consente il monitoraggio delle attività di formazione finanziate dai Fondi Paritetici Interprofessionali.

Il sistema di monitoraggio consiste in un applicativo che raccoglie le informazioni relative ai singoli piani di formazione in due momenti. Nel 2018 sono state effettuate le seguenti attività:

1. Temporanea manutenzione ed assistenza tecnica sulla vecchia piattaforma NEXUS fino a realizzazione della nuova piattaforma che permetta ai Fondi Interprofessionali di comunicare ad ANPAL le informazioni inerenti i piani di formazione a cui aderiscono, evidenziando anche le aziende ed i lavoratori che ne usufruiscono.
2. Importazione dei dati della vecchia piattaforma su DB NOSQL per permettere l'analisi a fini di monitoraggio dei dati per le annualità fino al 2017.
3. Incontri tecnici, anche mediante la costituzione di un gruppo interfunzionale (Divisione 7 e Struttura 2) per la raccolta dei requisiti funzionali e la progettazione del nuovo applicativo.

### ***H.6 Fascicolo del lavoratore***

Nel corso del 2018 sono proseguite le attività di progettazione del fascicolo elettronico del lavoratore di cui all'art. 13, comma 6 del D. Lgs. n. 150/2015. È stata redatta la scheda dei fabbisogni, per definire sotto il profilo amministrativo la struttura del fascicolo. Sotto il profilo tecnico, a partire dal secondo semestre 2018, sono stati messi a punto una serie di interventi volti a ottimizzare lo scambio dei dati contenuti nelle Schede Anagrafico Professionali tra il nodo di coordinamento nazionale e i nodi di coordinamento regionali, atteso che la SAP rappresenta l'elemento informatico di riferimento per la successiva visualizzazione dei dati del fascicolo da parte di cittadini e utenti. In particolare, oltre al

completamento delle attività di allineamento delle SAP presenti sull'archivio ANPAL e negli stock regionali (che hanno interessato i mesi luglio – novembre 2018), sono stati predisposti i documenti tecnici per la realizzazione di interventi volti alla gestione uniforme dello stato di disoccupazione, attraverso la SAP e i servizi esposti in cooperazione applicativa. Alla definizione del contenuto del fascicolo elettronico concorrono, peraltro, le attività riconducibili all'interoperabilità tra ANPAL, INPS e MIUR di cui agli obiettivi H.3 e H.4.

### ***H.7 Accentramento delle comunicazioni obbligatorie***

L'obiettivo volto all'accentramento delle Comunicazioni Obbligatorie (CO), la cui trasmissione avviene attualmente in modalità asincrona tramite porta di dominio, è stato analizzato nel corso del 2018 e sono state progettate le attività nell'ottica di:

- A. portare le Comunicazioni obbligatorie su un'architettura moderna, stabile, performante e funzionale
- B. restituire agli stakeholder un dato arricchito e ampliato da una vista "nazionale".

A. Nel mese di dicembre 2018 è stato definito un piano di migrazione delle CO - e dei nodi sussidiari in uso alla Regione Lazio e alla P.A. di Trento - che prevede tre fasi:

- 1- Lift & Shift dell'attuale architettura applicativa;
- 2- Replatform con upgrade del software di base a fine vita e riuso codice sorgente di un portale CO regionale;
- 3- Refactory con progettazione e sviluppo verso lo standard applicativo ANPAL, che prevede l'utilizzo di nuove metodologie e tecnologie quali Agile, container e devops.

Nelle more della messa in opera degli interventi tecnici volti al rilascio di un portale nazionale delle CO, al fine di assicurare il corretto invio e la gestione delle Comunicazioni Obbligatorie nelle diverse province della Regione Lazio, ANPAL - a partire dal 22 giugno 2018 - ANPAL ha messo a disposizione l'apposito nodo web sussidiario. È stata contestualmente costituita una *task force* dedicata per facilitare, nella fase di emergenza, le procedure di accreditamento ai servizi ANPAL da parte dei soggetti abilitati (datori di lavoro e intermediari). Inoltre, per ottimizzare tale processo, sono stati previsti meccanismi automatizzati per l'accREDITamento massivo riservati ad alcune categorie specifiche di operatori del Lazio (consulenti del lavoro iscritti ai Consigli provinciali).

In attesa dell'aggiornamento dell'architettura applicativa per le CO nazionali, la Divisione competente, all'esito di numerosi incontri con i soggetti intermediari e con le associazioni datoriali, ha messo a punto alcuni interventi di manutenzione evolutiva (MEV) al nodo Sussidiario in uso alla Regione Lazio quali ad esempio:

- o Adeguamento Funzionalità di base (recupero accreditamento aziende e consulenti, funzioni di ricerca, e recupero dati) completate in staging entro il 31 dicembre 2018;
- o Implementazione nuovo Portale Regionale tramite riuso di codice sorgente regionale, migrazione base dati e accreditamento con una procedura automatizzata;
- o Adeguamento al portale nazionale delle Comunicazioni Obbligatorie.

B. Gli adeguamenti tecnologici e architetturali pianificati risultano necessari affinché ANPAL possa cooperare e accentrare le comunicazioni obbligatorie. L'architettura a microservizi disegnata prevede la cooperazione tra ANPAL e le Regioni attraverso Web Services (API Rest). Il Portale nazionale darà la possibilità di inserire le Comunicazioni Obbligatorie anche direttamente tramite interfaccia web e

restituirà servizi e dati ai propri stakeholder quali ad esempio il fascicolo del lavoratore certificato a livello nazionale e una visione univoca delle strutture territoriali aziendali.

### ***H.8 Realizzazione di una applicazione per la verifica dello stato di non occupazione***

Nel mese di maggio del 2018 è stato realizzato e messo in esercizio l'applicativo per la verifica dell'incentivabilità dei lavoratori. L'applicativo, che utilizza i servizi di controllo e ricostruzione dei rapporti di lavoro sulla base delle Comunicazioni Obbligatorie, consente di verificare, in particolare, il requisito dell'essere privo di impiego regolarmente retribuito nei sei mesi precedenti la data di verifica (DM 17 ottobre 2017). L'applicativo è utilizzabile da parte dei cittadini interessati (inserendo il proprio CF in input) e da tutti i soggetti abilitati ai sensi dell'articolo 1, comma 801 della Legge di Bilancio 2018. Nel corso del secondo semestre del 2018 sono stati registrati oltre 34.000 accessi all'applicativo. Nel mese di novembre è stata peraltro completata la migrazione dell'applicazione dall'infrastruttura del MLPS (che prevedeva la tecnologia Sharepoint) al *cloud* ANPAL, in coerenza con il piano triennale AGID.

Nell'ultimo trimestre del 2018, inoltre l'integrazione di quanto previsto dall'obiettivo in esame, la Divisione competente ha progettato un applicativo per l'attestazione e la certificazione dello stato di disoccupazione.

La realizzazione di questa applicazione ha l'obiettivo di fornire ai cittadini un documento ufficiale e opponibile a terzi che certifichi, ad una data certa, lo stato di disoccupazione e la durata della disoccupazione. L'applicazione è stata progettata attestando con un certificato datato, timbrato e firmato digitalmente il rilascio della dichiarazione di immediata disponibilità (DID) e il calcolo in giorni della

### ***H.10 Realizzazione del repertorio degli incentivi per l'occupazione***

Il repertorio incentivi all'assunzione risponde a quanto richiesto dal D. Lgs. n.150/2015 art. 30 e ha come obiettivo la realizzazione di un sistema per la raccolta, la gestione e la diffusione delle informazioni relative agli incentivi all'assunzione disponibili. Nel mese di settembre è stata predisposta e condivisa con il fornitore la scheda di fabbisogno, con la quale sono stati espressi i requisiti funzionali dell'applicativo di concerto con la competente Divisione 4. A partire dal mese di ottobre sono stati svolti una serie di incontri con il gruppo inter-funzionale composto da ANPAL e Anpal Servizi, S.p.A. finalizzati alla definizione della struttura della scheda di rilevazione degli incentivi, delle tassonomie di riferimento per la classificazione delle relative informazioni, per la definizione del flusso di inserimento delle schede nel sistema applicativo, degli attori e dei diversi ruoli necessari alla corretta esecuzione/gestione del flusso di caricamento e pubblicazione delle schede informative. Le attività di raccolta dei requisiti relativi a quanto precedentemente descritto si sono concluse nel mese di dicembre. Per questo motivo la realizzazione dell'applicativo ha subito uno slittamento rispetto a quanto definito nella pianificazione iniziale. Al fine di agevolare il lavoro di raccolta delle informazioni relative agli incentivi è stata prodotta una scheda in formato excel corredata di tutti i dizionari definiti. Le informazioni raccolte con le schede excel verranno successivamente caricate in modo automatico (procedure batch) nel sistema.

## ***I. Definizione e sviluppo della strategia di comunicazione***

Definizione di una strategia di comunicazione attraverso l'individuazione degli obiettivi di comunicazione integrata dell'Agenzia in funzione delle politiche dell'ente e della segmentazione della platea di riferimento e individuazione delle azioni di comunicazione atte al loro raggiungimento e al rafforzamento dell'immagine dell'Agenzia e della sua *mission*.

## *1.1 Attuazione di una strategia di comunicazione dell'Agenzia*

La strategia di comunicazione ANPAL mira a potenziare l'immagine dell'Agenzia come punto di riferimento nazionale per le politiche attive del lavoro. La realizzazione del Programma di comunicazione 2018, volto a promuovere la conoscenza dell'attività di ANPAL, si è concretizzato nella realizzazione di iniziative specifiche di comunicazione, eventi a supporto delle iniziative di maggiore rilievo, presenza a manifestazioni di settore, sito web (v. I.2), pubblicazioni (v. I.4), comunicazione attraverso i canali social e attraverso l'URP, veicolato dal NUL (v. I.3). Alcune attività specifiche sono trattate all'interno degli obiettivi specifici autonomi indicati in parentesi.

Al 30 giugno 2018 il programma di comunicazione 2018 di ANPAL è stato formalmente inviato al DIE - PCM. Per quanto riguarda le linee guida sulle attività di comunicazione, è stato definito il modello attraverso cui l'Agenzia, con gli attori della Rete degli attori delle politiche attive del lavoro, promuove servizi e misure di politica attiva in occasione di manifestazioni generaliste e di settore incaricato di definire la strategia complessiva di comunicazione web, social e giornalistica e di indirizzare lo sviluppo dei piani redazionali e dei relativi contenuti nell'ambito del progetto "Supportare la comunicazione delle politiche attive del lavoro COMPA 2018-20". La Divisione competente ha dato attuazione, nel corso dell'anno, alle attività previste nel programma di comunicazione di cui al punto precedente. Un impegno particolare è stato devoluto al rafforzamento dei rapporti inter-istituzionali con gli attori della Rete dei servizi per il lavoro, con la cui collaborazione sono stati proposti numerosi seminari e eventi informativi. Sono state inoltre regolarmente svolte le attività informative annuali dei due PON a titolarità ANPAL.

Al 31 dicembre 2018 sono state realizzate le seguenti iniziative:

### Campagne di comunicazione

- impostazione e prima implementazione delle iniziative di comunicazione dei progetti speciali dedicati alle competenze digitali e ai giovani NEET (Crescere in Digitale 2.0, Competenze ICT per i giovani del Mezzogiorno, Giovani programmatori e sviluppatori nel settore ICT, Yes I Start Up, Fondo SELFIEmployment): realizzazione delle pagine dedicate sul portale ANPAL, realizzazione dei loghi di progetto, realizzazione di eventi di promozione dedicati;
- impostazione e prima implementazione della comunicazione sull'assegno di ricollocazione a regime: realizzazione del logo identificativo della misura (declinato per NASpI e CIGS) e di un primo kit di prodotti di comunicazione inviato alle Regioni e Province autonome, realizzazione delle pagine dedicate sul portale ANPAL.

**Programma RAI "Il posto giusto":** in collaborazione con Rai per la realizzazione dei contenuti del programma con particolare riferimento ai temi di politica attiva. La 4<sup>a</sup> edizione del programma (20 puntate) si è conclusa ad aprile 2018. A settembre è ripartita l'edizione 2018-19, di cui a dicembre sono state realizzate 7 puntate.

### Principali eventi su tematiche specifiche e diffusione di risultati di ricerca ANPAL - 2018

- Presentazione del XVIII Rapporto annuale sulla formazione continua, 28 marzo, Roma
- Presentazione del Monitoraggio sulla struttura e il funzionamento dei servizi al lavoro, 5 giugno, Roma
- Evento annuale di riesame Fse: contributo alla realizzazione della mostra fotografica e del video dedicati ai 30 anni delle politiche di coesione e ai progetti realizzati con il contributo del Fse e ispirati ai principi del Pilastro europeo dei diritti sociali, 27-28 settembre, Matera

- Employers' Day 2018: evento nazionale "I Servizi per il lavoro e le imprese insieme per innovare", 9 novembre, Roma, e comunicazione degli eventi territoriali
- Attività informativa annuale del Pon Iog: convegno su Garanzia giovani – Risultati a confronto e novità, 22 novembre, Reggio Calabria
- Attività informativa annuale del PON SPAO, workshop su Il Fondo sociale europeo e le opportunità per i giovani, 29 novembre, Verona
- Evento lancio della seconda edizione di Crescere in Digitale, 30 novembre, Verona

#### Seminari informativi su tematiche ANPAL

- Il Numero unico per il lavoro. Linea diretta sulle politiche attive del lavoro, 23 maggio, Forum PA
- Il ruolo di ANPAL a sostegno dei percorsi di alternanza scuola-lavoro, 21 agosto, Rimini
- ANPAL e il Piano di rafforzamento dei servizi e delle misure di politica attiva del lavoro: Agenzie del lavoro regionali a confronto, 22 agosto, Rimini
- ANPAL e i servizi per le politiche attive del lavoro, 23 agosto, Rimini
- Assegno di ricollocazione e DIDonline: CPI e patronati a supporto delle politiche attive, 24 agosto, Rimini
- ANPAL per i giovani NEET, 24 agosto, Rimini
- Il progetto Qualit: percorso formativo per tutor aziendali e didattici, 29 novembre, Verona
- La mobilità formativa e professionale (Punti nazionali di contatto), 14 novembre, Genova; 21 novembre, Reggio Calabria; 30 novembre, Verona
- Garanzia giovani: i progetti per l'innovazione e per il sud, 21 novembre, Reggio Calabria
- Percorsi di ingresso nel mercato del lavoro (ANPAL, Agenzie per il lavoro, Consulenti per il lavoro) 15 novembre, Genova; 29 novembre, Verona
- La nuova Garanzia giovani e i progetti digitali e di start up, 29 novembre, Verona

#### Partecipazione a manifestazioni e fiere con stand informativo

- 24-25 gennaio: manifestazione Sardinian Job day – Cagliari
- 4 giugno: Institut Français Centre Saint-Louis: partecipazione alla giornata di informazione su occupazione e formazione in Italia (Ambasciata francese)
- 19-25 agosto: Meeting per l'amicizia tra i popoli – Rimini
- 13-15 novembre: Orientamenti – Genova
- 20-22 novembre: Salone dell'orientamento – Reggio Calabria
- 29 novembre -1 dicembre: Job&Orienta – Verona

#### ***1.2 Sito web istituzionale***

Il portale ANPAL è stato regolarmente implementato e aggiornato, anche mediante la creazione di nuove specifiche sezioni di approfondimento, al fine di garantire la trasparenza dell'azione dell'Agenzia. Accanto alla trasmigrazione dei contenuti del portale sulla piattaforma *cloud*, si è dato avvio alla costruzione della nuova sezione intranet dell'Agenzia ed è stata definita la progettazione della newsletter interna. La Divisione competente ha completato la ricognizione delle aree tematiche da inserire nella nuova intranet ed è stata definita la struttura della sezione. Sulla base della ricognizione delle aree tematiche è stato realizzato il progetto della nuova intranet e ne sono stati definiti i contenuti. La intranet è prevista come punto unico di accesso ai diversi servizi applicativi che saranno di uso lavorativo quotidiano dei dipendenti, come ad esempio protocollo informatico, gestione delle presenze, flusso documentale, Sigma.

È stato definito e approvato un prototipo di *newsletter* interna da veicolare tramite la intranet. L'attività, che riguarda il portale pubblico, è proseguita regolarmente sino ad agosto 2018. A valle della decisione di optare per l'utilizzo di una versione più aggiornata dell'applicazione Liferay, il porting è stato momentaneamente sospeso, da un lato per consentire l'installazione della nuova versione, dall'altro per procedere all'aggiornamento della formazione della redazione all'uso del nuovo strumento. È regolarmente proseguita la revisione dei contenuti già presenti nel sito, di cui è stata redatta una mappatura, ed è stata stilata una proposta di minime revisioni migliorative, in attesa di procedere al vero e proprio restyling previsto durante il corso del 2019. La Divisione di riferimento ha regolarmente effettuato gli aggiornamenti delle diverse sezioni del sito, caricando documentazione, redigendo news, ivi incluse quelle di EURES, e testi di presentazione, anche relativi ai nuovi applicativi previsti per l'area ad accesso privato e ad attività specifiche di promozione delle iniziative ANPAL (quali ad esempio gli Employers Day 2018 o i progetti speciali cofinanziati dal PON IOG a titolarità di ANPAL). Le news sono state regolarmente riprese dai canali social istituzionali dell'Agenzia.

### ***1.3 Numero unico del lavoro***

L'obiettivo riguarda l'offerta di un unico punto di accesso per l'assistenza al cittadino su qualsiasi esigenza in tema di lavoro e la messa a regime dell'assistenza informatica all'implementazione e gestione del Numero unico del lavoro.

È stato stabilito il nuovo flusso di gestione delle segnalazioni che punta a concentrare su un unico punto di accesso le richieste di supporto sia informativo che tecnico da parte dell'utenza e per la realizzazione di un servizio integrato, con CRM unificato per la gestione dei ticket in front office/back office. A valle dell'adozione del nuovo flusso è stato definito il piano di attività, veicolato al fornitore per la realizzazione del nuovo servizio integrato. Si è proceduto nel contempo a modificare le informazioni all'utenza tramite il sito web, pubblicizzando come unico contatto l'indirizzo email del NUL, ed eliminando i precedenti contatti del supporto tecnico-informatico. È stato definito il nuovo format unico di segnalazione, attualmente in corso di realizzazione tecnica, che consentirà l'invio delle richieste di informazione o supporto tecnico dell'utente tramite un format da compilare online, e la creazione automatica del ticket. Il rilascio del nuovo sistema di gestione dei ticket ha subito un rallentamento dovuto al coinvolgimento degli attori che operano sul sistema e alla definizione più completa del fabbisogno tecnico. L'attività proseguirà durante il corso del 2019. Detto obiettivo è stato realizzato nell'annualità di riferimento mediante attività di assistenza negli interventi di politica attiva, ed in particolare, la messa a regime dell'assegno di ricollocazione, il lancio della nuova fase di Garanzia Giovani e la fruizione dell'incentivo Occupazione Mezzogiorno da parte dei datori di lavoro.

Il monitoraggio e le dimensioni qualitative e quantitative, utili ad una corretta gestione e valutazione dell'impatto reale sull'utenza finale, è garantito da una periodica reportistica (*Report contact center numero per il lavoro*), con cadenza, settimanale e mensile, specifica per ogni ambito di assistenza individuato:

- Messa a regime dell'assegno di ricollocazione;
- Rilancio della Garanzia Giovani: assistenza;
- Incentivo occupazione Mezzogiorno: assistenza;
- Assistenza agli utenti sulle politiche attive



Da i dati emersi, risulta, sulla media dei contatti ricevuti e delle richieste evase, una sostanziale soddisfazione dell'utenza (85% medio di soddisfazione), con dei tempi di attesa, mai superiori ai 3 minuti.

Nel complesso dei dati, reperibili nei report allegati a sostegno della presente Relazione, emerge una puntuale gestione delle attività, che hanno realizzato un efficace supporto alla realizzazione dell'Obiettivo specifico.

#### ***1.4 Pubblicazioni istituzionali***

L'attività riguarda la definizione e progettazione di collane editoriali digitali per la diffusione e capitalizzazione degli studi e ricerche dell'Agenzia.

Il progetto editoriale dell'Agenzia è stato definito nel documento "Linee strategiche per la politica editoriale", cui si accompagna il Regolamento del Comitato tecnico-scientifico, che sarà l'organo deputato al processo di valutazione delle pubblicazioni. Tali documenti sono stati approvati formalmente dal Consiglio di amministrazione con [delibera n. 40 del 6 dicembre 2018](#).

Il piano editoriale è stato redatto sulla base degli input delle Strutture di ricerca dell'Agenzia.

#### ***L. Studi, analisi, monitoraggio e valutazione***

Come previsto all'articolo 16 del D.Lgs. 150/2015, ANPAL svolge attività di analisi, monitoraggio e valutazione delle politiche attive e dei servizi per il lavoro al fine di desumere elementi per riprogrammare/riorientare gli interventi alla luce dei risultati raggiunti. Nell'ambito di tali azioni l'ANPAL assicura, con cadenza almeno annuale, rapporti sullo stato di attuazione delle singole misure.

##### ***L.1 Analisi del mercato del lavoro***

Nel periodo di riferimento sono state condotte analisi periodiche sui dati di fonte amministrativa, anche al fine di individuare metodologie e linee di analisi sia sugli andamenti della domanda di lavoro (comunicazioni obbligatorie), che sull'offerta di lavoro (Dichiarazioni di Immediata Disponibilità).

È stata redatta una "Nota semestrale di approfondimento sulle comunicazioni obbligatorie" Relativamente al primo semestre 2018, approfondendo alcune dinamiche relative al volume complessivo di occupazione generato, alle caratteristiche degli individui, e alle transizioni contrattuali che li hanno coinvolti.

È stata redatta una prima "Nota mensile sulle comunicazioni obbligatorie" relativamente ai flussi di marzo 2018.

Sono state prodotte 10 analisi di contesto a supporto delle Regioni per la redazione del Nuovo Piano di Attuazione della Garanzia Giovani. Le regioni che hanno richiesto tale supporto sono state l'Abruzzo, la Basilicata, la Campania, il Lazio, il Molise, la P.A. di Trento, la Sardegna, il Veneto, la Sicilia e l'Umbria.

È stata redatta, nell'ambito dell'obiettivo specifico L.1, una prima nota sull'analisi sullo stock e sui flussi di conferimento delle Dichiarazione di Immediata Disponibilità.

Il ritardo nel rilascio dei dati relativi al flusso delle Dichiarazioni di Immediata Disponibilità (DID) non ha consentito di predisporre, come da piano, la nota trimestrale sull'andamento della disoccupazione.

Nell'ambito dell'accordo inter istituzionale Inps, Istat, Anpal, MLPS, INAIL è stato redatto contributo al Rapporto annuale così come previsto da piano, con particolare riferimento al Capitolo 5 "Primi ingressi nel mercato del lavoro: modalità, traiettorie ed esiti".

Sono state pubblicate, 4 note trimestrali sulle tendenze dell'occupazione. Le note sono consultabili sul sito istituzionale di ANPAL nella sezione [Pubblicazioni/note brevi](#).

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

Nel corso del 2018 le attività di monitoraggio e valutazione dei Servizi per l'impiego hanno riguardato da una parte la chiusura del progetto di ricerca sul Monitoraggio sulla struttura e il funzionamento dei servizi per il lavoro e dall'altra la progressiva messa in opera di attività propedeutiche alla costruzione di un sistema di monitoraggio e valutazione del sistema dei Spi incardinato su dati di fonte amministrativa per il periodo 2018-2020, con la messa a punto di un modello di analisi in grado fornire evidenze sui destinatari (persone e imprese) raggiunti dai servizi. Ai fini della redazione del Piano di monitoraggio e valutazione del sistema dei SPI, nel corso del primo semestre 2018 è stato predisposto un "Quadro logico" di riferimento che ne rappresenta la base. Il "Quadro Logico" definisce le connessioni tra normativa di riferimento in materia di SPI (d.lgs. 150/2015, dl. 78/2015 art. 15 Co. 1; Decisione 573/2014, etc.), obiettivi attesi dal decisore politico e relativo sistema di indicatori per quantificare, monitorare e valutare il raggiungimento degli obiettivi. La declaratoria degli indicatori è presente nell'allegato A del D.M. ex art. 2 d.lgs. 150/2015 e dall'Annex 4 – Technical Framework for Benchlearning (2.12.2014). A partire dagli indicatori standard è stata realizzata una prima definizione di ulteriori e più articolati indicatori, necessari al monitoraggio e alla valutazione dei Spi, a partire da quelli del popolamento della banca dati SIU e poi seguire quelli legati alle principali dimensioni di osservazione (misure di politica attiva, transizioni al lavoro, vacancies). Il rilascio del Piano ha subito un ritardo nella sua definizione complessiva in quanto si era in attesa dell'esito della ricognizione sulla disponibilità dei dati amministrativi necessari per testare la fattibilità di calcolo del set di indicatori. Si prevede uno slittamento del rilascio del Piano entro il primo semestre del 2019.

Nel corso del 2018 è stato rilasciato un rapporto di monitoraggio dei Servizi per l'impiego basato su una specifica indagine ad hoc (realizzata con società esterna) sulla struttura e il funzionamento dei servizi per il lavoro. In questa annualità non è stato possibile realizzare un rapporto di monitoraggio utilizzando dati di fonte SIU, ma sono state avviate alcune attività che potranno a regime costituire la base informativa sulla quale sarà redatto il rapporto di monitoraggio 2019. E' stata realizzata un'indagine cawi (senza ricorso a società esterna) sul grado di soddisfazione degli utenti dei CPI rispetto ai servizi ricevuti. In questa annualità l'indagine è stata rivolta ai soli under 30 e i risultati dell'indagine sono confluiti nel Secondo rapporto di valutazione della Garanzia Giovani (capitolo 4). Nel corso del 2019 questa indagine sarà estesa a tutta l'utenza dei CPI, indipendentemente dall'età. Sul lato imprese utenti dei CPI anche per l'annualità 2018 Unioncamere ha somministrato negli ultimi 4 mesi dell'anno la sezione specifica volta a rilevare il grado di soddisfazione dei datori di lavoro per i servizi ricevuti.

### *L.3 – Monitoraggio della formazione professionale*

Nel report conclusivo del lavoro viene presentata una prima ipotesi di modello di valutazione che individua, in prima istanza, il campo di interesse di ANPAL partendo dai dispositivi normativi: vengono pertanto definite le dimensioni valutative, le relative domande di valutazione, le relative metodologie valutative percorribili, le fonti statistiche, amministrative e di ricerca necessarie, nonché un primo esercizio di individuazione di indicatori di valutazione connesso alle domande e alle fonti. La parte conclusiva del report presenta una proposta di sperimentazione del modello che coinvolgerebbe, in prima battuta, i Fondi Paritetici Interprofessionali e in prospettiva le Regioni.

*XIX Rapporto sulla Formazione Continua (Annualità 2017 – 2018):* nel corso del 2018 è stato predisposto un elaborato del XIX Rapporto sulla Formazione Continua, rapporto istituzionale realizzato per conto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali anche ai fini della relazione al Parlamento prevista a norma di legge. A partire da quest'anno, il Rapporto è stato elaborato congiuntamente da ANPAL con i contributi da altre Strutture di ricerca e Divisioni, e dall'INAPP (Struttura "Sistemi e servizi formativi"). Il Rapporto che nel corso degli anni sta gradualmente andando estendendo il proprio oggetto di studio dalla formazione continua dei lavoratori agli ambiti limitrofi e direttamente attinenti dell'apprendimento permanente, nello specifico, si articola in tre sezioni: 1) analisi dell'evoluzione del contesto; 2) un monitoraggio delle *policy* di formazione continua; 3) indicazioni di *policy* e sugli strumenti ed i servizi del sistema nazionale della formazione permanente. La sua pubblicazione e presentazione è prevista per i primi mesi del 2019.

La nuova progettazione e impostazione dell'attuale Rapporto Annuale sulla Formazione Continua ha tenuto conto dell'evoluzione delle caratteristiche strutturali dell'offerta formativa, dell'aderenza delle attività agli effettivi fabbisogni, dei mutamenti della domanda individuale, anche in vista dell'avvio delle necessarie attività di valutazione degli esiti e dell'efficacia della formazione.

- Consulenza e supporto tecnico scientifico alla definizione di politiche, governance, programmi e servizi

#### ***L.4 Monitoraggio e valutazione della Garanzia Giovani***

In coerenza con quanto previsto dal Piano di attuazione italiano della Garanzia per i Giovani e dal Piano operativo triennale della Struttura 1, le attività di monitoraggio e valutazione dell'attuazione degli interventi per l'annualità 2018 hanno fornito evidenze su: numero e caratteristiche dei destinatari raggiunti dall'Iniziativa per l'Occupazione Giovani; avanzamento della spesa e effetti delle misure previste dalla Garanzia per i Giovani; condizione occupazionale dei destinatari.

Sono state pubblicate sul sito ANPAL le [note mensili](#) sullo stato d'implementazione degli interventi del Programma Garanzia Giovani. Come previsto dal piano dei rilasci, le note mensili sono 9 e sono state tutte pubblicate.

Sono stati prodotti nell'anno [due rapporti quadrimestrali](#) mentre è in lavorazione il terzo numero quadrimestrale in cui si presenterà l'aggiornamento dell'implementazione del Programma GG al 31 dicembre 2018, che si prevede di chiudere per fine febbraio 2019.

A fine dicembre 2018 è stato consegnato il Secondo rapporto di Valutazione del Programma Garanzia Giovani e PON IOG.

#### ***L.5 – Monitoraggio e valutazione dei programmi cofinanziati dal FSE***

Analisi periodica dei dati del sistema di monitoraggio unitario del MEF-Igrue (BDU) relativi alle misure, ai target e alle risorse finanziarie al fine di avere un quadro nazionale di attuazione delle politiche attive cofinanziate dal FSE, anche in raccordo con le iniziative promosse dell'Agenzia per la coesione territoriale. Con riferimento alla valutazione è stato assicurato il presidio delle attività previste dai Regolamenti comunitari, anche in collegamento con il Sistema Nazionale di Valutazione (SNV) delle politiche di coesione e il NUVAP.

Nell'ambito dell'attività "Monitoraggio e Valutazione dei programmi cofinanziati dal FSE", nel 2018, *Rapporto di valutazione della Programmazione FSE 2007-2013*: il rapporto conclusivo relativo all'attività in oggetto presenta un percorso valutativo riassumibile in 3 aree di analisi: una, di valutazione di sistema, tramite il supporto di dati statistici di scenario attraverso l'andamento degli indicatori di Programmazione monitorati da Istat e l'analisi di dati finanziari tratti da EUROSTAT sulla spesa in politiche attive e passive del lavoro; una seconda area ha riguardato la valutazione secondo la *vision* comunitaria, quindi a partire dalle specifiche iniziative finanziate nei vari Programmi Operativi, utilizzando in gran parte il processo valutativo realizzato dalla singole AdG e successivamente commissionato dalla Commissione Europea nel lavoro di Synthesis; una terza area di valutazione ha riguardato, in modo diretto, proprio le lezioni apprese, ossia tutte quelle istanze di lettura del sistema connesse agli interventi previsti nella Programmazione 2007-2013 e che, in qualche modo, hanno influenzato anche la successiva e stanno ridefinendo i campi di riflessione oltre il 2020. La terza area di valutazione sarà al centro del successivo *step* di analisi (previsto per inizio 2019) che si baserà su approfondimenti qualitativi di tipo valutativo, attraverso la raccolta di informazioni soprattutto presso alcuni *stakeholder* che hanno ricoperto ruoli di governo della Programmazione Fse 2007-2013 (Autorità di Gestione).

#### ***L.6 – Monitoraggio e valutazione dell'assegno di ricollocazione***

L'impostazione della sperimentazione dell'assegno di ricollocazione, che ha previsto l'individuazione di due popolazioni statisticamente identiche poiché estratte casualmente e contestualmente dalla stessa popolazione (potenziali destinatari di AdR assegnati/non assegnati alla sperimentazione) si presta ad una valutazione dell'efficacia della politica con approccio controfattuale, così come indicato nel disegno di valutazione della sperimentazione definito da ANPAL. I principali aspetti indagati sono: i processi decisionali e i meccanismi di selezione nella richiesta dell'AdR da parte del destinatario; l'efficacia dell'AdR in termini di effetti sulla probabilità di essere occupato.

Dopo il primo rapporto di ricerca basato sui risultati osservati al 31.12.2017, nel corso del 2018 si è proceduto ad un aggiornamento dell'analisi di valutazione al 31 marzo 2018 che ha portato alla stesura del rapporto di valutazione ad un anno dall'avvio della stessa. Il rapporto è stato completato tra fine dicembre 2018 e gennaio 2019. Se ne prevede la pubblicazione entro il primo trimestre 2019.

Tenendo conto delle analisi di valutazione della sperimentazione e del lento avvio della fase a regime, il piano di valutazione della fase a regime sarà sviluppato entro il primo semestre 2019.

**L.7 – Analisi comparata dei diversi modelli nazionali e internazionali per l'attuazione delle politiche attive del lavoro attraverso la gestione di un sistema misto pubblico/privato**

Nel periodo di riferimento è stata condotta l'analisi e il confronto di esperienze nazionali ed internazionali relative ai modelli di erogazione dei servizi al lavoro che integrano operatori pubblici e operatori privati.

Sono state ricostruite brevemente le fasi che hanno condotto i diversi paesi verso le forme di partnership attualmente adottate per la gestione delle politiche pubbliche del lavoro (UK, Germania, Francia, Olanda, Danimarca, Belgio, Spagna, Estonia, Finlandia, Polonia), individuandone il contesto di partenza, le motivazioni, le tipologie di policy e servizi attuati in questa formula, le forme contrattuali utilizzate (comprese le tipologie di monitoraggi e remunerazioni previste per gli attori privati coinvolti) ed evidenziando i principali elementi di successo dei vari casi.

È stata completata l'analisi dei "modelli paese" e redatto il rapporto "Analisi comparata dei diversi modelli nazionali e internazionali per l'attuazione delle politiche attive del lavoro attraverso la gestione di un sistema misto pubblico-privato".

### ***L.8. – Monitoraggio dei tirocini extracurricolari***

È stato istituito un gruppo di lavoro congiunto ANPAL, INAPP al fine di produrre un rapporto annuale sui tirocini extra-curricolari, in base a quanto previsto dagli Accordi Conferenza Stato-Regioni tra il Governo, le Regioni e Province autonome di Trento e Bolzano sui documenti recanti “Linee-guida in materia di tirocini” del gennaio 2013 e del maggio 2017. Si è inoltre proceduto ad acquisire i dati relativi alle Comunicazioni Obbligatorie riguardanti i flussi delle attivazioni di tirocini- extracurricolari nel periodo gennaio 2014 - marzo 2018, finalizzate alla redazione del rapporto di ricerca finale.

Nel mese di giugno 2018 è stata prodotta una nota interna relativamente alle normative regionali in materia di tirocini e alle principali differenze e scostamenti rispetto alle Linee guida 2017.

È stato redatto, congiuntamente con Inapp, il “Rapporto di Monitoraggio nazionale in materia di tirocini extracurricolari”.

È stata predisposta una prima bozza di questionario per l’indagine sui contenuti e gli esiti dei tirocini extracurricolari.

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

- Partecipazione ai Circoli di qualità del Sistan

12 Gennaio 2018 – Partecipazione al circolo di qualità “Istruzione e formazione”

26 gennaio 2018 Partecipazione al circolo di qualità "Previsioni e valutazione delle policy"

- Aggiornamento del Piano Statistico Nazionale (PSN)

Gennaio 2018 - con riferimento al PSN 2017-2019, si è provveduto alla compilazione del Piano di attuazione per l’anno 2018 e all’aggiornamento 2019

Febbraio 2018 – partecipazione alla rilevazione EUP dell’Istat rientrante negli Adempimenti annuali previsti dal Decreto legislativo n. 322 del 1989 attraverso cui vengono rilevate tutte le informazioni necessarie per la redazione della Relazione al Parlamento sull’attività dell’Istat e degli uffici del Sistema statistico nazionale

Aprile 2018 - rilevazione sullo Stato di attuazione (Sda) dei lavori già previsti nel Psn 2017-2019 e successivamente confermati nel Piano di attuazione 2017 (Pda)

16 Novembre 2018 – riunione per l’avvio della predisposizione del Psn 2020-2022

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

Nel periodo di riferimento è proseguita la fase di analisi desk relativamente alla documentazione internazionale relativa al tema WLB e LTU. Inoltre, sono stati individuati i paesi di interesse sui quali concentrare l’analisi comparata delle politiche e l’individuazione delle buone pratiche esistenti. In particolare, in collaborazione con ANPAL Servizi, è stato predisposto e somministrato ad alcuni Paesi selezionati un questionario di rilevazione delle policy e di identificazione dei casi di studio relativamente alle politiche di conciliazione. È stato prodotto un indice ragionato della letteratura di riferimento sul tema della disoccupazione di lunga durata. È stato prodotto un indice ragionato della letteratura di riferimento sul Tema Politiche di pari opportunità e di conciliazione. È stata completata la fase di analisi dei casi studio (casi Paese) relativamente alle politiche di conciliazione. Sono stati inoltre inviati e

analizzati i questionari riguardanti le policy e l'identificazione dei casi di studio relativamente alle politiche di conciliazione. Tale materiale è confluito nel rapporto finale di ricerca "Analisi comparative a livello nazionale e internazionale in materia di politiche attive del lavoro. Conciliazione vita lavoro: sviluppo di policy".

### ***L.11 – Metodologie per il monitoraggio e la valutazione delle politiche del lavoro***

Durante il 2018 sono stati avviati i lavori del Sottogruppo di lavoro "Analisi delle politiche attive e sviluppo di metodologie" istituito all'interno del Comitato Politiche attive e proceduti alla predisposizione della documentazione tecnica da condividere nell'ambito dello stesso Sottogruppo.

Il sottogruppo si è riunito 2 volte nel corso del 2018, ha elaborato un programma di lavoro per il 2018 condiviso con il Comitato Politiche Attive il 3 maggio 2018. Come previsto dal programma di lavoro, è stato redatto il "Rapporto annuale congiunto sulle politiche attive in Italia", secondo un indice condiviso in sede di Comitato Politiche attive il 3 ottobre 2018, che contiene contributi di Anpal e delle Amministrazioni regionali.

### ***M.1 – Obiettivi trasversali e strumentali per l'attuazione del Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la 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, si individuano obiettivi individuali che 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 (Obiettivo M1). 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.

### **4.3 Obiettivi individuali**

In considerazione della rilevanza degli obiettivi assegnati con il Piano della Performance 2018-20, 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 2018 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 Direzioni 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 2018.

L'ultima fase del processo è stata la redazione del documento finale da parte della Segreteria tecnica del Direttore generale, di diretta collaborazione del Direttore generale dell'Agenzia, sotto la guida e la supervisione di quest'ultimo.

### 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. 7 – Analisi SWOT

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



## ALLEGATI

ALLEGATO 1: Tabelle obiettivi specifici annuali e triennali