

**Relazione sulla**  
*Performance*

**2022**

**Programmazione strategica 2022-2024**



## INDICE

Premessa	<b>pag.</b>	<b>3</b>
1. Principali risultati raggiunti	“	4
1.1. Panoramica complessiva sul grado di raggiungimento degli obiettivi	“	4
2. Analisi di contesto e delle risorse	“	8
2.1. Il contesto esterno	“	8
2.2. Il contesto interno	“	10
2.3. Lo stato delle risorse	“	11
3. Misurazione e valutazione della <i>performance</i> organizzativa	“	16
3.1. Gli obiettivi specifici triennali	“	16
3.2. Gli obiettivi annuali	“	16
3.3. La <i>performance</i> organizzativa complessiva	“	26
3.4. La misurazione e la valutazione degli obiettivi individuali	“	27
4. Il processo di misurazione e valutazione	“	27
 Allegato I – Schede degli Obiettivi individuali annuali	“	 28

## Premessa

Il presente documento è redatto ai sensi dell'art.10, comma 1, lettera b) del decreto legislativo n.150/2009, così come modificato dal decreto legislativo n.74/2017, tenuto conto delle indicazioni contenute nelle "Linee guida per la Relazione annuale sulla performance" n.3/2018, emanate dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica, che sostituiscono le Delibere Civit/Anac n. 5 e n. 6 del 2012.

La Relazione ha una duplice funzione in quanto si configura, da un lato, come strumento di miglioramento gestionale, dall'altro, come strumento di *accountability*. Consente di analizzare ed evidenziare a consuntivo, il proprio sistema organizzativo attraverso la descrizione dei risultati raggiunti nello svolgimento di attività di programmazione, gestione e controllo nell'ottica del rispetto e del pieno soddisfacimento dei principi di efficienza e di efficacia dell'azione amministrativa.

La Relazione chiude il ciclo della performance del 2022, in relazione agli obiettivi programmati ed inseriti nel Piano della *performance* previsto all'interno del Piano Integrato di Attività e Organizzazione - PIAO 2022-2024 sulla base delle priorità politiche individuate nell'Atto di indirizzo dell'On.le Ministro, D.M. 95 del 19.05.2022.

Annualità, quella del 2022, durante la quale, in attuazione del decreto-legge 73/2021, art.46, commi 2 e 3, è proseguita la gestione commissariale provvisoria in attesa del ridisegno dell'assetto della *governance* dell'ANPAL, in modifica a quanto previsto nel merito dal D.Lgs. 150 del 2015 istitutivo dell'Agenzia.

Tale nuovo assetto prevede la soppressione della figura del Presidente e l'unitarietà della figura di vertice nel Direttore, il quale deve possedere una provata esperienza e professionalità nelle materia di competenza di ANPAL e al quale viene riconosciuto il ruolo di Capo Dipartimento, di cui all'art. 5 del D.L. n.300 del 1999.

Nelle more della definizione di tale nuovo assetto, e quindi dell'adozione delle modifiche dello statuto e della nomina del Direttore e del Consiglio di Amministrazione, il DPR del 7 giugno 2021 ha conferito l'incarico al Commissario Straordinario col compito di assicurare la continuità amministrativa della stessa Agenzia. Continuità amministrativa che è garantita dal commissariamento ancora in atto.

Il recente decreto-legge n.75 del 22 giugno 2023, all'art.3 prevede che le funzioni dell'ANPAL, disciplinate dal D.Lgs. n.150 del 14 settembre 2015 e da ogni altra previsione di legge, siano attribuite al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali a decorrere dalla data di entrata in vigore del Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri recante regolamento di organizzazione dello stesso Ministero. A partire da quella data l'ANPAL è soppressa.

## 1. Principali risultati raggiunti

I principali risultati raggiunti dall’Agenzia durante il 2022 sono collocabili all’interno degli obiettivi triennali previsti dal PIAO – Piano Integrato di Attività e Organizzazione – per il 2022-2024 e dei relativi obiettivi annuali per il 2022.

La relazione su tali risultati è, pertanto, organizzata di seguito per obiettivi triennali, dando particolare evidenza ai risultati conseguiti nell’annualità 2022 così come alle eventuali criticità incontrate durante il processo di attuazione.

Gli obiettivi triennali si distinguono tra Obiettivi correlati al funzionamento dell’Ente e Obiettivi correlati alle attività esterne dell’Ente.

Tra i primi rientra l’obiettivo generale

**A. Miglioramento del benessere organizzativo e dell’efficienza e dell’efficacia dell’azione amministrativa. Prevenzione e contrasto della corruzione e attuazione della trasparenza. Reperimento di una nuova sede per l’Agenzia e piano logistico conseguente.**

Mentre, tra i secondi sono contemplati

**B. Riforma delle politiche attive del lavoro: coordinamento nell’attuazione del Programma Garanzia Occupabilità dei Lavoratori – GOL**

**C. Programmazione e gestione al servizio delle politiche attive del lavoro dei fondi cofinanziati dalle risorse comunitarie. Coordinamento dei programmi cofinanziati del Fondo Sociale europeo +**

**D. Strumenti per il rafforzamento delle competenze della forza lavoro**

**E. Studi, analisi, monitoraggio e valutazione.**

Di seguito si fornisce una breve descrizione sui principali risultati raggiunti dall’Agenzia, mentre si rinvia al paragrafo 3 – Misurazione e valutazione della *performance* organizzativa per elementi di maggiore dettaglio.

### 1.1. Panoramica complessiva sul grado di raggiungimento degli obiettivi

Con riferimento all’obiettivo generale correlato al funzionamento dell’Ente

**A. Miglioramento del benessere organizzativo e dell’efficienza e dell’efficacia dell’azione amministrativa. Prevenzione e contrasto della corruzione e attuazione della trasparenza. Reperimento di una nuova sede per l’Agenzia e piano logistico conseguente,**

l’Agenzia, nel corso del 2022, ha raggiunto diversi risultati.

Ha adottato il POLA - Piano Organizzativo del Lavoro Agile - prevedendo una nuova organizzazione del lavoro, sempre più orientata all’alternanza tra lavoro in sede e lavoro a distanza, derivante dall’esperienza emergenziale del 2020, la quale ha generato un forte processo di cambiamento e indotto un ripensamento e una riorganizzazione delle modalità di gestione della prestazione lavorativa.

È stato, pertanto, previsto un regime regolatorio del lavoro agile, in senso stretto, e del lavoro da remoto, nel rispetto delle più aggiornate Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica e basato su un confronto costruttivo avviato con le OO.SS., che ha portato alla definizione e all’adozione, per entrambe le formule organizzative, di piani di durata biennale.

L’introduzione di queste formule organizzative ha contribuito a sostenere anche il naturale processo di progressiva digitalizzazione, che ha interessato sempre più l’Agenzia negli ultimi anni, e che le consente di esprimere le sue funzioni in maniera efficace, sia che queste vengano svolte in presenza sia a distanza.

Nel 2022 è proseguito, inoltre, oltre al processo di efficientamento e dematerializzazione delle procedure interne, anche quello riferito alla gestione dei contratti legati alla fornitura di beni e servizi, siano questi a

carico del bilancio ordinario, che del Fondo di rotazione, che del Fondo sociale europeo, così come sono state implementate tutte le procedure per l'acquisizione di una sede per l'Agenzia.

Rispetto agli *obiettivi correlati alle attività esterne dell'Ente*, l'Agenzia può registrare nel 2022 diversi risultati di seguito rappresentati sinteticamente.

Per l'obiettivo **B. Riforma delle politiche attive del lavoro: coordinamento nell'attuazione del Programma Garanzia Occupabilità dei Lavoratori – GOL** l'Agenzia, nel 2022, ha profuso un notevole impegno nel sostenere il processo di riforma del sistema delle politiche attive promosso dal Programma Nazionale di Ripresa e Resilienza (Missione 5, Componente 1, Riforma 1, Investimento 1) cui è destinato il budget più ampio – 4,4 miliardi di euro – nell'ambito della Missione 5, Componente 1, del PNRR, sostenendo l'avvio e l'implementazione del Programma **Garanzia di occupabilità dei lavoratori (GOL)**, perno dello stesso processo di riforma.

Il Programma mira a riqualificare l'offerta di politiche attive dei servizi per l'impiego, disegnando percorsi personalizzati per l'inserimento e il reinserimento occupazionale che garantiscano livelli essenziali di prestazioni uniformi su tutto il territorio nazionale, in un approccio di integrazione con le politiche regionali. Gli obiettivi dati al 2025 prevedono il raggiungimento di 3 milioni di beneficiari, di cui almeno 800 mila coinvolti in attività di formazione, dei quali 300.000 per competenze digitali, individuando per il 2022 un target pari al 10%, ovvero 300 mila beneficiari, che è stato raggiunto nell'ottobre 2022, mentre il target nazionale, rappresentato dal 20% dei beneficiari (600 mila) è stato raggiunto nel novembre 2022.

La **governance del Programma**, nella titolarità del Ministero del lavoro e delle politiche sociali e di ANPAL quale amministrazione co-titolare, diretta responsabile della sua implementazione, vede l'attuazione delle azioni sui territori in capo alle Amministrazioni regionali, sulla base di specifici Piani di attuazione, valutati e approvati da un'apposita Commissione istituita presso l'Agenzia tra gennaio e aprile 2022.

Al fine di garantire un processo di concertazione tra livello centrale e livello regionale, con Decreto del Ministero del Lavoro del 5 novembre 2021, è stato istituito il Comitato direttivo, coordinato da ANPAL, a cui partecipano tutte le Regioni e le Province autonome, il quale ha svolto il ruolo di cabina di regia volto a favorire l'avvio, l'attuazione, la condivisione dei diversi strumenti messi a punto, tra cui l'*assessment*, il monitoraggio dello stesso Programma.

L'insieme delle attività realizzate durante l'annualità sono state regolamentate dalla deliberazione del Commissario straordinario n.5 del 9 maggio 2022, nella quale si approvano gli strumenti di profilazione quantitativa e qualitativa dei beneficiari di GOL e gli standard dei servizi con le relative unità di costo; la deliberazione n.11 del 7 novembre 2022 tramite la quale, acquisito il parere del Garante per la protezione dei dati personali, si è disciplinato il trattamento dei dati in GOL; la nota operativa del 5 dicembre 2022 in cui sono stati forniti alle Regioni e Province Autonome indicazioni ulteriori sui beneficiari ed elementi metodologici per il monitoraggio delle attività erogate dai servizi per il lavoro nell'ambito del Programma.

In coerenza con l'avvio e l'implementazione del Programma, ANPAL, nel corso del 2022, ha attuato anche una **revisione del sistema SIU – Sistema Informativo Unitario** al fine di agevolare l'armonizzazione dei diversi sistemi gestionali; revisione che ha consentito, in accordo con le Regioni e le Province Autonome, di mettere online gli strumenti e le attività di GOL a partire dal giugno 2022. Nel corso dell'anno, inoltre, ANPAL ha supportato costantemente i referenti tecnici regionali per la corretta manutenzione dei propri sistemi e ha svolto una intensa attività di *data quality*.

Infine, durante il 2022 l'Agenzia ha partecipato attivamente alle diverse iniziative promosse nell'ambito del **PES Network** a livello europeo, volte a favorire lo scambio di informazioni, il confronto e l'apprendimento reciproco tra i servizi per l'impiego europei, tra cui l'attività di *self assessment* dei servizi nazionali. Ciò ha comportato la realizzazione di specifici focus di approfondimento su due Regioni (Puglia e Veneto) e il confronto con gli *Assessor* nominati dall'*European PES Network* che ha consentito un *feedback* a livello internazionale con importanti ricadute sulla programmazione delle attività dei servizi per l'impiego nazionali.

Con riferimento all'obiettivo **C. Programmazione e gestione al servizio delle politiche attive del lavoro dei fondi cofinanziati dalle risorse comunitarie. Coordinamento dei programmi cofinanziati del Fondo Sociale Europeo+** il 2022 ha rappresentato un anno ponte tra due programmazioni di FSE.

Sono state, infatti, avviate e realizzate tutte le attività che hanno portato alla redazione del Programma Nazionale **Giovani, Donne e Lavoro** finanziato dal **FSE+ per il 2021-2027**, il quale è stato **approvato dalla Commissione Europea a dicembre 2022 - Decisione C (2022) 9030 del 01/01/2022** con una dotazione complessiva di 5.088.668.333,00 di euro.

Rispetto alla programmazione **FSE 2014-2020**, grazie anche ad un monitoraggio rafforzato dell'avanzamento della spesa, è stato raggiunto e superato il **target di spesa n+3** del Programma Operativo Nazionale **Iniziativa Occupazione Giovani – IOG**; è stato rimodulato il Programma Operativo Nazionale **Sistemi di Politiche Attive per l'Occupazione – SPAO**, a seguito di un incremento di risorse intervenuto tra il 2021 e il 2022 a valere sul **FSE REACT-EU**, per un importo complessivo pari a 7,904 miliardi di euro, che è stato poi approvato dalla Commissione Europea con Decisione C (2022) 8265 del 10.11.2022. Tale rimodulazione sostiene prioritariamente i seguenti strumenti: **esonero Decontribuzione Sud** di cui all'art. 1, commi da 161 a 168 della legge 30 dicembre 2020, n. 178 - legge di Bilancio 2021; **esonero Giovani under36** di cui all'art. 1 commi da 10 a 15, della legge 30 dicembre 2020, n. 178 - legge di Bilancio 2021; **esonero Donne** di cui all'art. 1 commi da 16 a 19, della legge 30 dicembre 2020, n. 178 - legge di Bilancio 2021; interventi a valere sul **Fondo Nuove Competenze**.

Si è proseguito, in qualità di **Autorità Capofila del Fondo Sociale Europeo**, in stretto raccordo con la Commissione Europea, **a fornire indirizzo e sostegno alle Autorità di Gestione** con riferimento ai **Programmi Operativi FSE 2014-2020**. Sono stati garantiti l'**accompagnamento al raggiungimento dei target finanziari** da parte delle Autorità di Gestione nazionali e regionali, così come la partecipazione ai Comitati di Sorveglianza dei Programmi Operativi del FSE e il coordinamento della trasmissione dei documenti ufficiali alla Commissione Europea.

Rispetto alla **programmazione 2021-2027**, l'Autorità Capifila FSE ha accompagnato, tramite diverse attività di coordinamento, le Autorità di Gestione nel negoziato con la Commissione Europea per la definizione dei nuovi programmi, assicurando la complementarità e le sinergie tra PN e PR e tra questi e gli altri Fondi Strutturali così come gli altri strumenti finanziari nazionali ed europei (es. REACT EU, PNRR, FAMI, FEAS).

L'obiettivo **D. Strumenti per il rafforzamento delle competenze della forza lavoro**, nel 2022, ha visto la prosecuzione dell'attuazione del **Fondo Nuove Competenze** anche attraverso la copertura finanziaria, per scorrimento (Decreto del Commissario straordinario n.27 del 01.02.2022), di istanze che non avevano avuto copertura finanziaria in risposta all'Avviso dell'annualità precedente. Con il Decreto del Commissario straordinario n.159 del 10.06.2022 sono state apportate rilevanti modifiche all'Avviso originario in termini procedurali e gestionali che ha comportato anche un adeguamento del sistema informativo. È stata, inoltre, stabilita una collaborazione con INPS finalizzata alla verifica automatizzata del costo del lavoro, sulla base dei dati comunicati in base al modello *uniemens*, che ha portato alla definizione delle modalità di calcolo del costo del lavoro e delle modalità di verifica dei rendiconti (Decreto del Commissario straordinario n. 275 del 23.09.2022). Dal **monitoraggio al 31.12.2022** emerge che il **numero di aziende ammesse a contributo nel 2022 è pari a 5.940 per un numero di lavoratori coinvolti pari a 271.749 e di 37.243.563 ore dedicate alla formazione**.

Nel corso del 2022 è proseguita con regolarità l'**attività di vigilanza sulla gestione dei Fondi interprofessionali nazionali per la formazione continua**, sebbene ci siano stati alcuni rallentamenti legati, in parte, al persistere degli effetti della crisi pandemica e, in parte, all'incidentale interlocuzione aperta con il Garante per la protezione dei dati personali su alcune tematiche oggetto di un necessario approfondimento in corso, interno ad ANPAL.

Durante il 2022, in continuità con il 2021, l'Agenzia ha partecipato ai Gruppi di coordinamento e

controllo convocati dal MiSE per il **monitoraggio degli Accordi di Programma delle aree di crisi industriali complesse, o per la loro proroga**, fornendo - anche con il supporto di Anpal Servizi - informazioni sugli incentivi alle assunzioni disponibili nelle aree interessate e consulenza sulle altre misure di politica attiva del lavoro per i lavoratori coinvolti non solo in crisi aziendali in aree di crisi complessa, ma anche di altre aziende o aziende pluri-localizzate.

Il conseguimento dell'obiettivo di rafforzamento dell'occupabilità dei cittadini si basa anche su una maggiore trasparenza e comparabilità di competenze e qualificazioni in tutta l'Unione europea, in una prospettiva di progressiva convergenza dei sistemi di istruzione, formazione e lavoro. A supporto delle suddette politiche sono stati elaborati ed implementati una serie di strumenti e reti europee per l'accesso all'informazione e l'orientamento e per la trasparenza e comparabilità di competenze e qualificazioni, in maniera da agevolare la mobilità a fini di studio, formazione e lavoro. Si tratta degli **strumenti europei di trasparenza Europass, EQF, Euroguidance** che ANPAL sostiene a partire dal 2017.

Infine, rispetto all'obiettivo **E. Studi, analisi, monitoraggio e valutazione**, le Strutture di ricerca, in coerenza col mandato istituzionale di ANPAL, hanno continuato a svolgere funzioni di supporto, anche per il 2022, agli interventi di coordinamento dei servizi per il lavoro e di promozione di interventi di politica attiva, attraverso attività di monitoraggio e valutazione, analisi di contesto e comparative, approfondimenti tecnici e metodologici.

Tale supporto tecnico scientifico riveste particolare rilevanza in quanto rende disponibili evidenze sul funzionamento dei fenomeni di interesse e sui risultati delle *policy* implementate al fine di supportare i processi decisionali e il miglioramento stesso degli interventi messi in atto. Attraverso la valorizzazione e lo sfruttamento a fini statistici delle informazioni del Sistema Informativo Unitario, le Strutture di ricerca di ANPAL hanno puntualmente svolto funzioni di monitoraggio, valutazione e analisi dei Servizi per l'Impiego, delle politiche attive, della formazione professionale e del Fondo Sociale Europeo, del Programma GOL (Garanzia di occupabilità dei Lavoratori) anche attraverso lo sviluppo di nuove metodologie di sfruttamento massivo e sistemico delle informazioni disponibili. Il monitoraggio e la valutazione rappresentano elementi qualificanti l'attività di ANPAL ai fini di una migliore gestione e attuazione dei servizi e delle politiche attive del lavoro, anche nell'ambito dei Programmi cofinanziati dai Fondi di investimento europei e dal PNRR. A tal fine sono state rafforzate le azioni di monitoraggio strettamente connesse ai compiti istituzionali di ANPAL - ad esempio il monitoraggio dei livelli essenziali delle prestazioni - nonché in accompagnamento ai processi di programmazione e attuazione degli interventi.

Durante l'annualità sono proseguiti il monitoraggio e la valutazione del **Programma Garanzia Giovani e del PON Iniziativa Occupazione Giovani** così come il **monitoraggio dei Servizi per l'impiego** con la realizzazione di una nuova edizione dell'Indagine nazionale, a carattere ricorrente, sui Centri per l'impiego (CpI).

Per sostenere l'implementazione del **Programma Garanzia di Occupabilità dei Lavoratori (GOL)** le Strutture hanno offerto, in particolare, supporto tecnico scientifico nella predisposizione dei nuovi strumenti di *assessment* dei disoccupati che accedono ai Servizi per l'Impiego (profilazione quantitativa e qualitativa) e delle Unità di Costo Standard dei servizi; è stato, inoltre, curato il monitoraggio periodico riferito al conseguimento del target PNRR, concordato con la Commissione europea, per il 2022, al 10% del complesso dei beneficiari previsti al 2025, e di quello nazionale, condiviso con le Regioni e le Province Autonome in sede di adozione del Programma (DM 5.11.2021), pari al doppio di quanto definito nel PNRR. Entrambi i target sono stati raggiunti prima della fine dell'anno 2022, periodo durante il quale è stato avviato anche un processo di analisi dei PAR approvati al fine di definire le caratteristiche programmate per il percorso 5 di ricollocazione collettiva a seguito di crisi aziendali. È stato, infine, definito uno strumento di *Skill Gap Analysis* nell'ambito del servizio di orientamento specialistico previsto nei LEP E del Programma.

Con riferimento ad altre analisi condotte a cura delle Strutture di ricerca dell'Agenzia si segnala l'analisi della **disoccupazione amministrativa** realizzata mediante elaborazioni periodiche sui flussi delle DID;

il contributo offerto nel processo di raccolta dei dati riferito al **LTU database** promosso dal Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion (DG EMPL) della Commissione Europea al fine di implementare la Raccomandazione del Consiglio sull'integrazione dei *disoccupati di lunga durata* (LTU) nel mercato del lavoro; l'analisi e il monitoraggio del **Reddito di Cittadinanza** sulla base dei dati amministrativi contenuti nel SIU ANPAL ed integrati con i dati trasmessi dal Ministero del lavoro; l'analisi ricorrente in tema di **tirocini extracurricolari**; le **analisi comparative di policy**, nazionali e internazionali, su diversi temi, tra cui la conciliazione vita-lavoro e la disoccupazione di lunga durata; il **monitoraggio e la valutazione della formazione professionale** sia con riguardo a quella promossa e finanziata dai Fondi Paritetici Interprofessionali, sia con riguardo a quella programmata e finanziata nell'ambito dei Programmi Operativi Regionali di FSE; la **valutazione degli incentivi all'occupazione** sostenuti dal PON SPAO.

Di rilievo anche l'insieme delle attività legate alla diffusione, disseminazione e formazione trasversali che coinvolgono ANPAL in quanto **Punto Nazionale di Coordinamento EQF**, così come l'insieme degli **Accordi e Collaborazioni interistituzionali e scientifiche** all'interno dei quali l'Agenzia svolge compiti di rilievo. Si tratta dell'Accordo interistituzionale **ANPAL, INAIL, INPS, ISTAT, MLPS**; di quello tra **ANPAL, Banca d'Italia, MLPS**; della partecipazione alle iniziative promosse nell'ambito del **PES Network**, con particolare riferimento, durante l'annualità, alla valutazione del sistema italiano dei PES; della collaborazione con il MLPS alla **definizione del piano di valutazione controfattuale dei percorsi di inclusione (sociale e lavorativa) per i beneficiari del Reddito di Cittadinanza**; della partecipazione agli esercizi promossi in ambito EMCO relativi a *Youth Guarantee (YG) and Long-term unemployed (LTU)* fornendo aggiornamento dei dati per la definizione dei *Country Fiche for Italy* così come di quella agli incontri del Sistema nazionale di valutazione promosso dal NUVAP a sostegno delle attività di analisi e valutazione delle Politiche di Coesione.

L'insieme di queste attività ha portato alla elaborazione e pubblicazione, durante il 2022, di diversi prodotti consultabili sul sito dell'Agenzia <https://www.anpal.gov.it/dati-e-pubblicazioni>.

## 2. Analisi di contesto e delle risorse

### 2.1 Il contesto esterno

Il 2022 è stato un anno fortemente influenzato dal conflitto Russo Ucraino, in particolare per le ricadute economiche generate dall'aumento dei prezzi energetici che hanno investito trasversalmente tutti i comparti produttivi, con inevitabili ripercussioni sui consumi e sugli investimenti, e per il conseguente rischio di recessione del Paese.

Nonostante lo scenario altamente sfavorevole, le contrazioni sono state più contenute rispetto alle attese: la crescita iniziata a metà 2021 è, infatti, proseguita per gran parte del 2022 sostenuta dall'aumento della domanda interna. Rispetto all'anno precedente il PIL cresce in volume del 3,7% e la componente degli investimenti registra la crescita più sostenuta (+9,4%) rispetto ai consumi (3,5%). Per quel che riguarda i flussi con l'estero, le esportazioni di beni e servizi salgono del 9,4% e le importazioni dell'11,8%. Il valore aggiunto ha registrato aumenti in volume del 10,2% nelle costruzioni e del 4,8% nelle attività dei servizi. Contrazioni dell'1,8% si registrano, invece, in agricoltura, silvicoltura e pesca e dello 0,1% nell'industria in senso stretto.

In questo scenario anche il mercato del lavoro si è mostrato piuttosto dinamico facendo registrare un incremento della domanda di lavoro, concretizzata in circa 380 mila posti di lavoro in più (al netto delle cessazioni)<sup>1</sup>, un valore superiore a quello registrato nel periodo precedente l'emergenza sanitaria.

Il percorso di transizione post pandemico ha attraversato una inevitabile fase di incertezza iniziale, durante la quale l'occupazione ha manifestato deboli segnali di ripresa e una timida propensione alle

---

<sup>1</sup> Fonti: Elaborazioni su dati Ministero del Lavoro (Comunicazioni Obbligatorie); Istat tavole sulla fiducia globale; Bollettino economico Banca Italia-MLPS-Anpal.

nuove contrattualizzazioni da parte delle imprese che hanno ripiegato, per lo più, su contratti a termine per formalizzare nuove assunzioni in assenza di prospettive favorevoli di medio periodo. In questa fase, tuttavia, gli effetti negativi sono stati contenuti dalle misure introdotte dal Governo che hanno permesso di accompagnare i mesi più critici limitando le cessazioni dei posti di lavoro ed evitando un calo strutturale dell'occupazione. A partire dal secondo semestre del 2021, con l'aumentare del clima di fiducia, è cresciuto il ricorso ad attivazioni stabili e a trasformazioni di contratti temporanei in contratti permanenti.

L'aumento occupazionale registrato nel 2022 è stato infatti quasi esclusivo della componente a tempo indeterminato; la stessa, nel 2021, aveva avuto un peso pari solo al 40% delle attivazioni nette totali. Tuttavia, negli ultimi mesi del 2022 la dinamica di crescita delle posizioni di lavoro dipendente si arresta e, insieme al sostanziale rallentamento del mercato del lavoro, a dicembre, tornano a crescere i contratti a termine. Questa tendenza è indotta dalla risalita dell'inflazione: il graduale rincaro dei prezzi energetici, infatti, si è in parte trasferito su altri prodotti nel corso dei mesi estivi limitando il potere d'acquisto delle famiglie e influenzando inevitabilmente sulla capacità di spesa. L'indicatore sintetico Istat nel periodo conferma la caduta del clima di fiducia dei consumatori che passa da 117,7 di dicembre 2021 a 102,5 di dicembre 2022. Evidentemente, il quadro macroeconomico è ancora fortemente condizionato dalla durata e dall'intensità della guerra in Ucraina, i cui contraccolpi per l'economia italiana nel prossimo futuro restano fortemente incerti.

In questo contesto e con tali premesse, il Programma di riforme e di investimenti “*Next Generation EU (NGEU)*”, il più ingente dispositivo finanziario finora disposto dall'Unione Europea, rappresenta lo strumento chiave di reazione sistemica agli effetti della crisi. L'obiettivo dichiarato è quello di “*rendere le economie e società europee più sostenibili, resilienti e meglio preparate alle sfide e alle opportunità delle transizioni ecologica e digitale*”. Le riforme e gli investimenti finanziati con questo strumento sono stati adottati dai singoli Paesi membri con la definizione di singoli Piani Nazionali di Ripresa e Resilienza (PNRR).

Per l'Italia, il Governo, ha stimato che gli effetti delle riforme e degli investimenti da attuare attraverso il PNRR, alla fine del 2026, porteranno un incremento del PIL nazionale di 3,6 punti percentuali e un aumento dell'occupazione di 3,2 punti percentuali nel triennio 2024-2026. La previsione dell'impatto degli investimenti attesi è significativa, non solo sulle principali variabili macroeconomiche ma anche per gli indicatori che misurano i divari regionali, occupazione femminile e occupazione giovanile.

In Italia, tra le riforme previste nel PNRR, il Programma GOL (Garanzia Occupabilità Lavoratori) rappresenta l'insieme delle azioni attraverso cui riqualificare i servizi di politica attiva del lavoro accompagnato da un Piano strategico nazionale sulle Nuove Competenze che intende rimodulare e potenziare la formazione in Italia col duplice obiettivo di accompagnare l'aggiornamento dei lavoratori in transizione e dei disoccupati, grazie al rafforzamento del sistema della formazione professionale, e la definizione di livelli essenziali di qualità per le attività di *upskilling* e *reskilling*.

GOL rappresenta una riforma del sistema delle politiche attive del lavoro nazionali che prevede di realizzare importanti obiettivi finali nel 2025 in termini di beneficiari raggiunti (almeno 3.000.000) e di persone inserite in percorsi di formazione (almeno 800.000 disoccupati di cui almeno 300.000 su competenze digitali).

Nel mese di luglio 2022 è stato dato avvio alle attività in quasi tutte le Regioni, a seguito della definizione dei Piani Attuativi Regionali (avvenuta nel primo trimestre dell'anno), della successiva approvazione da parte di ANPAL e dell'implementazione dei nuovi strumenti di presa in carico e orientamento (cd. *assessment*) nei sistemi informativi. Il Programma prevedeva obiettivi intermedi per l'anno 2022: il target PNRR concordato con la Commissione Europea, relativo al raggiungimento di 300 mila beneficiari e pari al 10% del totale, è stato realizzato in ottobre, mentre alla fine dell'anno è stato raggiunto il più ambizioso target Nazionale, condiviso con le Regioni e le Province Autonome in sede di adozione del Programma (DM 5.11.2021), pari al doppio di quanto previsto nel PNRR.

Il monitoraggio della situazione occupazionale dei beneficiari del Programma, pur non rientrando tra i target richiesti dalla Commissione Europea, viene perseguito da Anpal attraverso l'analisi pubblicata nelle “*Note di monitoraggio Gol*” con aggiornamenti periodici disponibili sul sito istituzionale di ANPAL

## 2.2 Il contesto interno

L'Agenzia Nazionale per le Politiche Attive del Lavoro è stata istituita con il Decreto Legislativo n.150 del 14 settembre 2015 (decreto istitutivo), modificato e integrato dal Decreto Legislativo n.185 del 24 settembre 2016.

L'Agenzia, dotata di personalità giuridica di diritto pubblico e di autonomia organizzativa, regolamentare, amministrativa, contabile e di bilancio, è posta sotto la vigilanza del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

La *mission* e l'insieme delle funzioni attribuite all'Agenzia dal dettato normativo vengono svolte in maniera complementare e sinergica dalla doppia anima che caratterizza l'ANPAL per cui, in base al dettato istitutivo, vi è confluito personale afferente al Comparto Funzioni Centrali e personale del Comparto Istruzione e Ricerca.

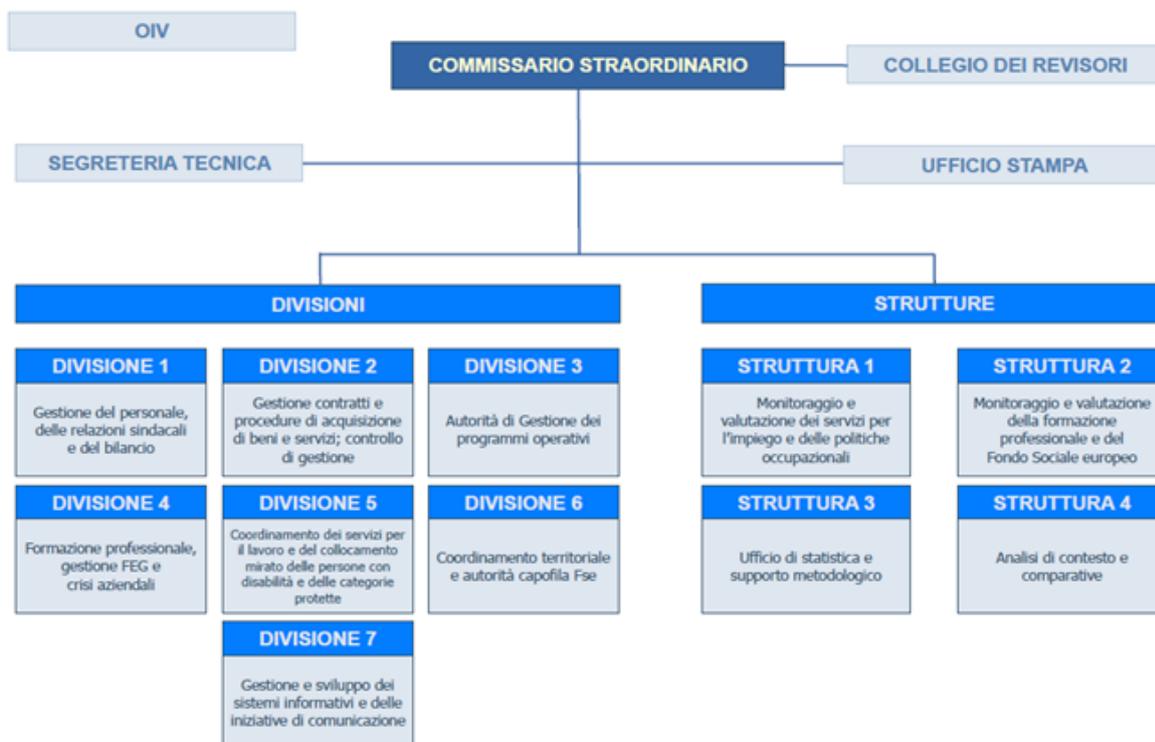
Con l'articolo 46, commi 2 e 3, del D.Lgs. n.73 del 25 maggio 2021, sono state apportate ulteriori modificazioni al D.Lgs. 150/2015, rinnovando le disposizioni in materia di *governance* dell'Agenzia, con la soppressione delle figure del Presidente e del Direttore Generale, la modifica delle funzioni del Consiglio d'Amministrazione e l'istituzione della figura del Direttore dell'Agenzia. A seguito di tali modifiche, e nelle more dell'adozione del nuovo Statuto, l'Agenzia è stata commissariata e i poteri dei nuovi organi sono tuttora attribuiti al Commissario Straordinario.

In base all'art.15 del D.L. n.36 del 30 aprile 2022, che integra l'art.4 del D.Lgs. n.150/2015, è stata prevista una riorganizzazione con un rafforzamento del personale per un totale complessivo di 43 unità, di cui due dirigenti di livello dirigenziale generale, un dirigente di livello dirigenziale non generale e 40 unità appartenenti all'Area III delle Funzioni centrali, per le quali, durante il 2022, sono state espletate le relative procedure concorsuali. Tale ipotesi di riorganizzazione, considerato il perdurare del commissariamento, non è stata attuata.

È invece intervenuto l'art. 3 del D.L. n.75 del 22 giugno 2023 con il quale si è disposta la soppressione dell'ANPAL e il trasferimento delle relative competenze al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Conseguentemente le risorse umane, strumentali e finanziarie dell'Agenzia soppressa saranno trasferite al medesimo Ministero nei cui ruoli transita il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato ad eccezione del personale appartenente al comparto ricerca che viene trasferito, unitamente alle risorse finanziarie correlate, all'INAPP.

Di seguito viene riportato l'organigramma dell'Agenzia nel 2022 che evidenzia l'articolazione sia di natura amministrativa che di ricerca sulla base delle norme istitutive, nei termini di sette Uffici di livello dirigenziale non generale e quattro Strutture di ricerca e consulenza tecnico-scientifica.

## Organigramma ANPAL 2022



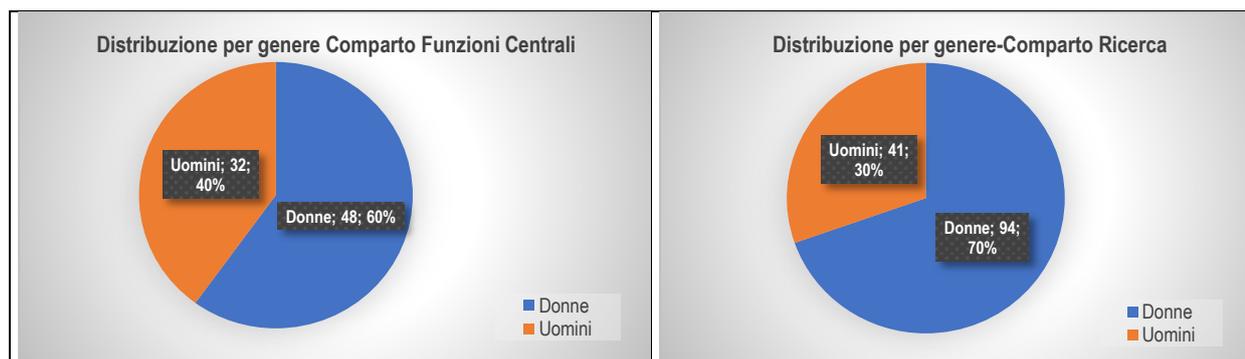
### 2.3 Lo stato delle risorse

Di seguito viene riportato lo stato delle risorse umane e finanziarie al 31.12.2022. Considerare lo stato delle risorse è un elemento centrale nel complesso del ciclo della *performance* in quanto una corretta analisi dello stato delle risorse consente all'amministrazione, a preventivo, di calibrare la fattibilità degli obiettivi sulle risorse disponibili e, a consuntivo, di valutare il livello di raggiungimento dei risultati rispetto alle risorse impiegate, ciò al fine di ricalibrare, eventualmente, risorse e/o obiettivi nel successivo ciclo della *performance*.

#### Stato delle risorse umane

Di seguito si rappresenta il quadro della situazione del personale dipendente al 31 dicembre 2022, ripartito per comparto di appartenenza, genere, inquadramento e classi di età, tipologia di orario e differenziali retributivi.

Personale in servizio al 31 dicembre 2022 per comparto di appartenenza e genere



Personale del Comparto Funzioni Centrali per genere ed età nei livelli di inquadramento

Classi età Inquadramento	Donne					Uomini					Totale complessivo
	Meno di 30	31-40	41-50	Oltre 50	Tot.	Meno di 30	31-40	41-50	Oltre 50	Tot.	
Dirigenti I fascia									1	1	1
Dirigenti II fascia				3	3			2	2	4	7
Area III		4	5	6	15	2	1	3	7	13	28
Area II			2	27	29				14	14	43
Area I				1	1						1
<b>Totale personale</b>		4	7	37	48	2	1	5	24	32	80
<b>Totale % sul personale complessivo</b>		5,0	8,75	46,25	60,0	2,5	1,25	6,25	30,0	40,0	100%

Personale del Comparto Ricerca per genere ed età nei livelli di inquadramento

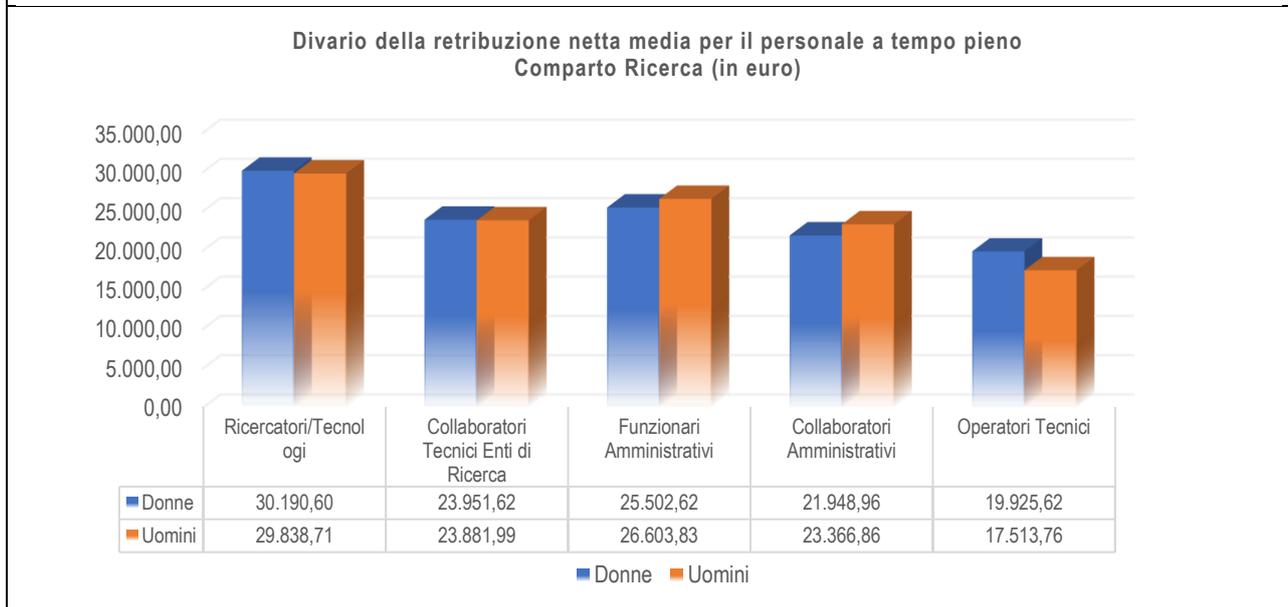
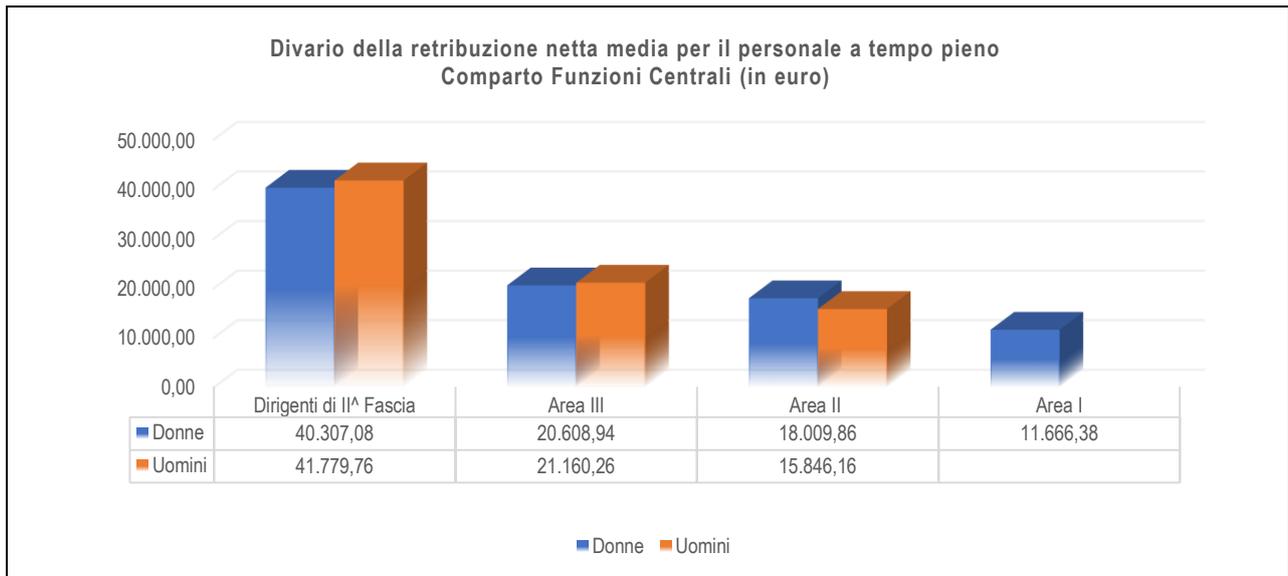
Classi età Inquadramento	Donne					Uomini					Totale complessivo
	Meno 30	31-40	41-50	Oltre 50	Tot.	Meno di 30	31-40	41-50	Oltre 50	Tot.	
Ricercatori/ Tecnologi			5	26	<b>31</b>			5	8	<b>13</b>	<b>44</b>
Collaboratori Tecnici Enti di Ricerca		1	22	14	<b>37</b>			4	9	<b>13</b>	<b>50</b>
Funzionari Amministrativi			1	2	<b>3</b>				2	<b>2</b>	<b>5</b>
Collaboratori Amministrativi		2	14	3	<b>19</b>		1	7	2	<b>10</b>	<b>29</b>
Operatori Tecnici			2	2	<b>4</b>				3	<b>3</b>	<b>7</b>
<b>Totale personale</b>		<b>3</b>	<b>44</b>	<b>47</b>	<b>94</b>		<b>1</b>	<b>16</b>	<b>24</b>	<b>41</b>	<b>135</b>
<b>Totale % sul personale complessivo</b>		<b>2,2</b>	<b>32,6</b>	<b>34,8</b>	<b>69,6</b>		<b>0,7</b>	<b>11,9</b>	<b>17,8</b>	<b>30,4</b>	<b>100%</b>

Personale del Comparto Funzioni Centrali per genere e tipo di presenza

	Donne		Uomini		Totale	
Tempo pieno	41	58%	30	42%	<b>71</b>	<b>100%</b>
Part Time >50%	3	75%	1	25%	<b>4</b>	<b>100%</b>
Part Time <50%	4	80%	1	20%	<b>5</b>	<b>100%</b>
<b>Totale personale</b>	<b>48</b>	<b>60,0%</b>	<b>32</b>	<b>40,0%</b>	<b>80</b>	<b>100%</b>

Personale del Comparto Ricerca per genere e tipo di presenza

	Donne		Uomini		Totale	
Tempo pieno	82	66,7%	41	33,3%	<b>123</b>	<b>100%</b>
Part Time >50%	12	100%			<b>12</b>	<b>100%</b>
Part Time <50%						<b>100%</b>
<b>Totale personale</b>	<b>94</b>	<b>69,6%</b>	<b>41</b>	<b>30,4%</b>	<b>135</b>	<b>100%</b>



Oltre al personale dipendente, l’Agenzia, nello svolgimento delle sue attività, è supportata da società che offrono servizi di assistenza tecnica in materia di gestione dei programmi cofinanziati con il Fondo Sociale Europeo (FSE) ed il Fondo Europeo di adeguamento alla Globalizzazione (FEG), così come in relazione all’attività di verifica e controllo nei confronti dei Fondi interprofessionali per la formazione continua.

Rispetto al personale dipendente le azioni, anche durante il 2022, sono state volte all’innovazione organizzativa e alla modernizzazione dei processi così come alla conciliazione vita-lavoro, garantita anche dall’implementazione dell’utilizzo del lavoro agile oltre la fase emergenziale (cfr. articolo 1 del Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 23 settembre 2021), che richiede di programmare adeguatamente le attività e di dotarsi di tutti gli strumenti necessari per raccogliere le sfide organizzative poste dai nuovi contesti. A tal fine, nel 2022, è stato adottato il Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA), intervenuto a seguito di un periodo di sperimentazione, il cui avvio aveva sostanzialmente coinciso con l’acuirsi dell’emergenza sanitaria (Regolamento del 3 marzo 2020).

Nelle fasi di organizzazione interna del lavoro, l’approccio dei dirigenti è sempre stato particolarmente attento alla conciliazione lavoro/famiglia oltre che garantista nella fruizione di ogni istituto normativo esistente (fissazioni di riunioni programmate con il personale in orari che consentissero un’opportuna conciliazione, ampio favore all’utilizzato dell’istituto dello *smart working* valorizzandone aspetti di

conciliazione senza in alcun modo penalizzare la resa e la qualità del lavoro e condividendo con il personale le specificità, le finalità e gli obiettivi da raggiungere). Anche in occasione delle attribuzioni di mansioni o di incarichi di responsabilità non sono mai state rappresentate criticità connesse a discriminazione di genere.

### Stato delle risorse finanziarie

In considerazione degli obiettivi specifici annuali precedentemente descritti, si rappresentano nel prospetto seguente le risorse finanziarie impiegate dall’Agenzia in relazione al 2022.

Si precisa in merito quanto segue:

- Gli importi sono stati ripartiti tra obiettivi del piano della performance 2022, sulla base dell’impegno FTE (full-time equivalent) delle risorse umane 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;
- 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.

### Ripartizione costi Anno 2022

Obiettivo	FTE	%	Spese di personale e funzionamento	Acquisto di beni e servizi	Altre spese	Trasferimenti passivi	Totale
A.1	6,33	3,33%	412.465,01	30.836,08	768.538,35	231.303,78	1.443.143,20
A.2	6,33	3,33%	412.465,01	30.836,08	768.538,35	231.303,78	1.443.143,20
A.3	6,33	3,33%	412.588,76	30.845,33	768.768,93	231.373,17	1.443.576,19
A.4	4,75	2,50%	309.379,69	23.129,37	576.461,41	173.495,18	1.082.465,65
A.5	4,75	2,50%	309.379,69	23.129,37	576.461,41	173.495,18	1.082.465,65
A.6	4,75	2,50%	309.379,69	23.129,37	576.461,41	173.495,18	1.082.465,65
A.7	4,75	2,50%	309.379,69	23.129,37	576.461,41	173.495,18	1.082.465,65
B.1	7,00	3,68%	455.927,97	34.085,39	849.522,07	255.677,11	1.595.212,54
B.2	6,50	3,42%	423.361,68	31.650,72	788.841,92	237.414,46	1.481.268,78
B.3	4,00	2,11%	260.530,27	19.477,37	485.441,18	146.101,21	911.550,02
B.4	5,75	3,03%	374.512,26	27.998,71	697.821,70	210.020,48	1.310.353,15
B.5	5,75	3,03%	374.512,26	27.998,71	697.821,70	210.020,48	1.310.353,15
B.6	5,75	3,03%	374.512,26	27.998,71	697.821,70	210.020,48	1.310.353,15
C.1	8,14	4,28%	529.931,59	39.617,93	987.411,64	297.177,16	1.854.138,32
C.2	8,13	4,28%	529.651,52	39.597,00	986.889,79	297.020,10	1.853.158,40
C.3	8,13	4,28%	529.651,52	39.597,00	986.889,79	297.020,10	1.853.158,40
C.4	9,50	5,00%	618.759,38	46.258,74	1.152.922,81	346.990,36	2.164.931,30
C.5	9,50	5,00%	618.759,38	46.258,74	1.152.922,81	346.990,36	2.164.931,30
D.1	3,35	1,76%	218.194,10	16.312,29	406.556,99	122.359,76	763.423,14
D.2	4,33	2,28%	282.212,90	21.098,37	525.842,03	158.260,48	987.413,77
D.3	4,33	2,28%	282.212,90	21.098,37	525.842,03	158.260,48	987.413,77
D.4	9,00	4,74%	586.193,10	43.824,07	1.092.242,66	328.727,71	2.050.987,55
D.5	4,33	2,28%	282.297,57	21.104,70	525.999,79	158.307,96	987.710,03
E.1	5,67	2,98%	369.047,64	27.590,17	687.639,57	206.956,01	1.291.233,39
E.2	8,00	4,21%	521.060,53	38.954,73	970.882,37	292.202,41	1.823.100,04
E.3	9,00	4,74%	586.193,10	43.824,07	1.092.242,66	328.727,71	2.050.987,55
E.4	8,00	4,21%	521.060,53	38.954,73	970.882,37	292.202,41	1.823.100,04
E.5	5,67	2,98%	369.047,64	27.590,17	687.639,57	206.956,01	1.291.233,39
E.6	6,50	3,42%	423.361,68	31.650,72	788.841,92	237.414,46	1.481.268,78
E.8	5,67	2,98%	369.158,36	27.598,45	687.845,89	207.018,10	1.291.620,80
<b>Totale</b>	<b>190</b>	<b>100,00%</b>	<b>12.375.187,67</b>	<b>925.174,85</b>	<b>23.058.456,23</b>	<b>6.939.807,24</b>	<b>43.298.625,99</b>

### 3. Misurazione e valutazione della *performance* organizzativa

In attuazione della *mission* e delle funzioni definite dal D.Lgs.150/2015 e sue s.m.i., istitutivo dell’Agenzia, e delle linee di indirizzo del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali emanate attraverso il D.M. 95/2022, l’Agenzia ha individuato le proprie priorità all’indomani dell’emergenza legata al Covid-19 impegnandosi, per le politiche di competenza, ad offrire il proprio contributo al complesso processo di ripresa economica e sociale che ha necessariamente interessato il nostro Paese.

Conseguentemente l’ANPAL, coerentemente con tale scenario, ha definito nel PIAO 2022-2024, contenente al paragrafo 2 il Piano della *performance*, oltre all’obiettivo legato all’efficace ed efficiente funzionamento interno alla stessa Agenzia, altri 4 obiettivi triennali aventi rilevanza strategica che vengono poi declinati in obiettivi specifici annuali, i quali rappresentano i traguardi intermedi per il conseguimento della strategia pluriennale e che, per il 2022, sono stati individuati dal Decreto del Commissario Straordinario 254/2022 che assegna ai dirigenti preposti agli Uffici di livello dirigenziale non generale gli obiettivi individuali di secondo livello.

#### 3.1 Gli obiettivi specifici triennali

Nella sezione sono riportati gli **obiettivi specifici per il triennio 2022-2024** che, come dettagliati nel relativo Piano della *performance*, sono:

- **legati al funzionamento dell’Agenzia;**
- **espressione delle tradizionali linee di *policy* proprie dell’Agenzia e dei processi di Riforma avviati col PNRR a seguito degli effetti socio-economici legati al Covid-19;**
- **attuativi delle linee di programmazione legate al cofinanziamento del Fondo Sociale Europeo;**
- **espressione dei lavori e dei contributi tecnico scientifici propri delle Strutture di Ricerca dell’ANPAL.**

Alla attuazione di tali obiettivi collaborano le diverse Divisioni e le diverse Strutture di ricerca e consulenza tecnico- scientifica, come di seguito indicato:

**Obiettivo specifico A - Miglioramento del benessere organizzativo e dell’efficienza e dell’efficacia dell’azione amministrativa. Prevenzione e contrasto della corruzione e attuazione della trasparenza. Reperimento di una nuova sede per l’Agenzia e piano logistico conseguente,** realizzato in collaborazione, in primo luogo, tra la Divisione 1 e la Divisione 2, ma con il supporto anche di tutti gli altri Uffici per le parti di compiti di competenza legati all’organizzazione e al funzionamento interni.

**Obiettivo specifico B - Riforma delle politiche attive del lavoro: coordinamento nell’attuazione del Programma Garanzia Occupabilità dei Lavoratori – GOL,** attuato in collaborazione tra la Divisione 5, la Divisione 7, la Struttura 1, la Struttura 2 e la Struttura 3.

**Obiettivo specifico C - Programmazione e gestione al servizio delle politiche attive del lavoro dei fondi cofinanziati dalle risorse comunitarie. Coordinamento dei programmi cofinanziati del Fondo Sociale Europeo+,** che vede la collaborazione e la partecipazione della Divisione 3 e della Divisione 6.

**Obiettivo specifico D - Strumenti per il rafforzamento delle competenze della forza lavoro,** per il quale la collaborazione è tra la Divisione 3, la Divisione 4, la Divisione 7 e la Struttura 2.

**Obiettivo specifico E - Studi, analisi, monitoraggio e valutazione,** sul quale intervengono tutte le quattro Strutture di ricerca tecnico-scientifica dell’ANPAL, ovvero la 1, la 2, la 3 e la 4.

#### 3.2 Gli obiettivi annuali

A caduta dei triennali, gli obiettivi annuali declinano e aggiornano per il 2022 le quattro linee identificate

al paragrafo precedente che, oltre a garantire il funzionamento interno ed essere espressione dei compiti e funzioni istituzionali identificati per l’Agenzia dal D. Lgs. 150/2015, tengono anche in debito conto delle priorità strategiche identificate dall’Atto di indirizzo del Ministro attraverso il D.M. 95/2022.

Pertanto, i 5 obiettivi specifici aventi valenza per il triennio 2022-2024 vengono declinati in complessivi 30 obiettivi di *performance* organizzativi annuali che rappresentano i traguardi intermedi per il perseguimento di quelli triennali. Specificamente, nel Piano della *performance* del PIAO 2022-2024, 7 sono gli obiettivi annuali definiti per l’obiettivo specifico A; 6 quelli per il B; 5, rispettivamente, per il C e per il D; 7 per l’obiettivo E.

Per la componente di ANPAL afferente al comparto delle Funzioni Centrali si tratta di obiettivi di secondo livello rivolti agli Uffici dirigenziali di livello non generale così come definiti, per il 2022, anche dal Decreto del Commissario Straordinario 254/2022.

L’insieme degli obiettivi annuali stabiliti nel Piano di *performance* presente nel PIAO 2022-2024 viene riportato nel prospetto seguente e, a seguire, per ciascuno di essi, si rappresenta una breve sintesi dell’attuazione e dei risultati conseguiti.

### Prospetto obiettivi Anno 2022

Obiettivi triennali	Codice	Obiettivi annuali	Divisioni/ Strutture
A - Miglioramento del benessere organizzativo e dell’efficienza e dell’efficacia dell’azione amministrativa. Prevenzione e contrasto della corruzione e attuazione della trasparenza. Reperimento di una nuova sede per l’Agenzia e piano logistico conseguente	A.1 (3.1.1)	Efficientamento del processo di pagamento	Divisione 1
	A.2 (3.1.2)	Implementazione iniziative previste nel PIAO	Divisione 1
	A.3 (3.1.3)	Adeguamento del Fondo Risorse decentrate	Divisione 1
	A.4 (3.1.4)	Mantenimento/Potenziamento dell’efficientamento della gestione e della verifica degli stati di avanzamento dei lavori	Divisione 2
	A.5 (3.1.5)	Completamento dell’implementazione del protocollo informatico	Divisione 2
	A.6 (3.1.6)	Dematerializzazione della gestione delle procedure gare e contratti	Divisione 2
	A.7 (3.1.7)	Reperimento nuova sede e definizione piano logistico	Divisione 2
B - Riforma delle politiche attive del lavoro: coordinamento nell’attuazione del Programma Garanzia Occupabilità dei Lavoratori – GOL	B.1 (3.2.1)	Coordinamento attuativo di GOL	Divisione 5
	B.2 (3.2.2)	Implementazione strumenti di <i>assessment</i>	Struttura 3
	B.3 (3.2.3)	Monitoraggio attuazione di GOL	Divisione 5 Strutture 1 e 3
	B.4 (3.2.4)	Repertorio delle politiche attive regionali e nazionali	Divisioni 5 e 7 Struttura 3
	B.5 (3.2.5)	Realizzazione piattaforma per l’incontro domanda e offerta di lavoro	Divisioni 5 e 7 Struttura 2
	B.6 (3.2.6)	Realizzazione del Fascicolo elettronico del lavoratore	Divisioni 5 e 7 Struttura 2
C - Programmazione e gestione al servizio delle politiche attive del lavoro dei fondi cofinanziati dalle risorse comunitarie. Coordinamento dei programmi cofinanziati del	C.1 (3.2.7)	Raggiungimento del Target n+3 per il PON IOG e il PON SPAO	Divisione 3
	C.2 (3.2.8)	Riprogrammazione del POC SPAO	Divisione 3
	C.3 (3.2.9)	Avvio Programmazione 2021-2027 e approvazione del Piano Nazionale Giovani, Donne e Lavoro	Divisione 3
	C.4 (3.2.10)	Coordinamento delle attività di programmazione 2014-2020 alla luce dell’emergenza Covid-19 e in vista della chiusura della programmazione	Divisione 6

Fondo Sociale Europeo+	C.5 (3.2.11)	FSE+ 2021-2027: accompagnamento e coordinamento dei Programmi cofinanziati	Divisione 6
D - Strumenti per il rafforzamento delle competenze della forza lavoro	D.1 (3.2.12)	Attuazione del Fondo nuove competenze	Divisioni 3 e 7
	D.2 (3.2.13)	Gestione delle crisi aziendali	Divisione 4
	D.3 (3.2.14)	Attività di verifica sui Fondi interprofessionali per la formazione continua	Divisione 4
	D.4 (3.2.15)	Monitoraggio dei Fondi interprofessionali per la formazione continua e dei fondi bilaterali	Struttura 2
	D.5 (3.2.16)	Attività Punti di Contatto Nazionali (PCN) Europass, EQF, Euroguidance	Divisione 4 Struttura 2
E - Studi, analisi, monitoraggio e valutazione	E.1 (3.2.17)	Analisi del mercato del lavoro	Struttura 4
	E.2 (3.2.18)	Monitoraggio e valutazione dei servizi per l'impiego	Struttura 1
	E.3 (3.2.19)	Monitoraggio e valutazione dei programmi cofinanziati del FSE	Struttura 2
	E.4 (3.2.20)	Monitoraggio e valutazione della Garanzia Giovani	Struttura 1
	E.5 (3.2.21)	Monitoraggio dei tirocini extracurricolari	Struttura 4
	E.6 (3.2.22)	Valutazione a scopo statistico degli archivi amministrativi e raccordo con il Sistema Statistico Nazionale	Struttura 3
	E.7 (3.2.23)	Analisi comparative a livello nazionale e internazionale in materia di politiche attive del lavoro	Struttura 4

## **A - Miglioramento del benessere organizzativo e dell'efficienza e dell'efficacia dell'azione amministrativa. Prevenzione e contrasto della corruzione e attuazione della trasparenza. Reperimento di una nuova sede per l'Agenzia e piano logistico conseguente**

### ***A.1 (3.1.1) – Efficientamento del processo di pagamento***

Nell'annualità 2022 l'indicatore di tempestività nei pagamenti ha registrato valori inferiori rispetto all'anno precedente e comunque minori, in media di 6 giorni, rispetto alla soglia temporale data per i pagamenti rappresentata da 30 o 60 giorni. Questo grazie all'organizzazione che su questo aspetto si è data al proprio interno la Divisione 1.

### ***A.2 (3.1.2) – Implementazione iniziative previste nel PIAO***

Il 2022 ha rappresentato il primo anno di adozione del PIAO secondo quanto previsto dall'art.6 del Decreto-Legge n.80 del 9 giugno 2021. Presentato entro i tempi previsti, il PIAO dell'ANPAL ha avviato e implementato, durante l'annualità, le diverse parti che lo compongono (Piano della performance, Piano anticorruzione e trasparenza, Lavoro agile e da remoto, Piano di azioni positive, Piano dei fabbisogni).

### ***A.3 (3.1.3) – Adeguamento del fondo Risorse decentrate***

Durante il 2022 sono state individuate le risorse in bilancio, sono stati adottati gli atti per la costituzione del fondo e sottoscritti i contratti decentrati. Specificamente sono stati emanati i seguenti Decreti di costituzione del fondo: il n.90 dell'8 aprile del 2022 per i Dirigenti; il n.327 del 16 novembre 2022 per il personale del Comparto Funzioni Centrali; il n.328 del 16 novembre 2022 per il personale del Comparto Ricerca.

### ***A.4 (3.1.4) – Mantenimento/Potenziamento dell'efficientamento della gestione e della verifica degli stati di avanzamento dei lavori***

Grazie al sistema di monitoraggio dei contratti, attualmente in uso nella Divisione 2 e costantemente

implementato ed aggiornato dal personale dipendente, è stato possibile garantire il controllo costante e puntuale degli adempimenti connessi alle singole fasi relative all'esecuzione dei contratti stipulati, e intervenire tempestivamente in caso di ritardi e/o anomalie, assicurando tempi ragionevoli di convocazione delle Commissioni di indirizzo e verifica (CIV) preposte alla valutazione degli Stati di avanzamento lavori (SAL), di consegna dei verbali di valutazione da parte delle CIV e dei DEC nominati per ogni singolo contratto, e dei successivi adempimenti connessi alle procedure di pagamento (richieste di fatturazione e atti di liquidazione). Nel complesso, ciò ha consentito il raggiungimento dell'obiettivo del controllo e del contenimento della tempistica dal momento della trasmissione dei SAL da parte dei Fornitori fino all'invio della richiesta di fatturazione da parte dell'Amministrazione. Tale obiettivo è stato mediamente raggiunto, con alcune limitate eccezioni riguardanti contratti particolarmente complessi, in considerazione dell'oggetto della materia o in quanto richiedenti istruttorie estremamente articolate ai fini del processo di verifica.

#### ***A.5 (3.1.5) – Completamento dell'implementazione del protocollo informatico***

La Divisione 2 ha proceduto alla messa in produzione del nuovo protocollo informatico su piattaforma Anpal Key Suite. Si sono poi avviati gli adeguamenti necessari al fine di migliorare la funzionalità del processo sia per quanto attiene agli aspetti relativi alla gestione della documentazione in termini di sicurezza, sia per quanto attiene all'ottimizzazione delle relative attività anche con riferimento alla tempistica. Sono state effettuate diverse modifiche, principalmente per adeguare il nuovo sistema alla normativa in materia di conservazione degli atti, ma anche ai fini della dematerializzazione dei processi, nonché per risolvere le anomalie riscontrate e assicurare una migliore funzionalità del processo, in relazione ad esigenze di completezza e correttezza dei dati, come manifestate dall'Amministrazione.

#### ***A.6 (3.1.6) – Dematerializzazione della gestione delle procedure gare e contratti***

A seguito del collaudo sulla fase di sviluppo del sistema informativo è stata avviata nel 2022 la fase di verifica e test del prodotto ai fini della definitiva messa in produzione. Il sistema prevede la gestione informatizzata di ogni singolo contratto per le diverse fasi che lo accompagnano (dalla prenotazione dell'importo alla redazione dell'atto di liquidazione).

Le verifiche effettuate hanno dato luogo ad ulteriori richieste di adeguamento del sistema alle esigenze dell'Amministrazione in fase di test del prodotto e, non da ultimo, alla possibilità da parte di ANPAL di poter intervenire autonomamente svincolandosi dall'assistenza del fornitore.

#### ***A.7 (3.1.7) – Reperimento nuova sede e definizione piano logistico***

A seguito dell'indisponibilità di immobili da parte del Demanio e degli Enti locali territoriali, nonché dell'inadeguatezza delle offerte pervenute relativamente alla pubblicazione, a fine 2021, di un apposito avviso, è stata avviata un'indagine sul mercato privato, in esito alla quale è pervenuta un'offerta per un edificio collocato in via Abruzzi. In esito alle trattative intercorse, tuttavia, con nota del 29.11.2022, la proprietà ha manifestato la volontà di non proseguire nella negoziazione. Pertanto, l'ANPAL, ritenendo necessario adottare ogni utile ed idonea iniziativa volta alla ricerca di un immobile al fine di destinarlo a sede dei propri uffici, ha avviato, a fine 2022, un'ulteriore indagine sul mercato privato contattando diverse società di intermediazione.

## **B - Riforma delle politiche attive del lavoro: coordinamento nell'attuazione del Programma Garanzia Occupabilità dei Lavoratori – GOL**

#### ***B.1 (3.2.1) – Coordinamento attuativo di GOL***

Nell'anno 2022 l'attività dell'Agenzia è stata riorientata a sostenere il processo di riforma del sistema delle politiche attive promossa dal Programma Nazionale di Ripresa e Resilienza (Missione 5, Componente 1, Riforma 1, Investimento 1) cui è destinato il budget più ampio – 4,4 miliardi di euro – nell'ambito della Missione 5, Componente 1, del PNRR. Pertanto, ANPAL è stata impegnata nelle attività connesse con la programmazione, l'avvio e l'esercizio del Programma Garanzia di occupabilità dei lavoratori (GOL), perno del processo di riforma.

Il Programma mira a riqualificare l'offerta di politiche attive dei servizi per l'impiego, disegnando percorsi personalizzati per l'inserimento e il reinserimento occupazionale che garantiscano livelli essenziali di prestazioni uniformi su tutto il territorio nazionale, in un approccio di integrazione con le politiche regionali. Il target comunitario da raggiungere entro 2025 è fissato in 3 milioni di beneficiari, di cui almeno 800 mila coinvolti in attività di formazione, dei quali 300.000 per competenze digitali. Per il 2022 il target europeo previsto per Regioni e Province autonome è pari al 10% dei beneficiari complessivi, ossia 300.000 lavoratori coinvolti. L'effettiva partenza delle attività con i beneficiari del Programma ha avuto luogo sul territorio nazionale nel mese di luglio 2022 con raggiungimento del target europeo già da ottobre 2022 e del target nazionale (20% dei beneficiari previsti, ossia 600mila lavoratori raggiunti dalle attività del Programma) nel mese di novembre.

La governance del Programma, nella titolarità del Ministero del lavoro e delle politiche sociali e di ANPAL quale amministrazione co-titolare, diretta responsabile della sua implementazione, vede l'attuazione delle azioni sui territori in capo alle Amministrazioni regionali, sulla base di specifici Piani di attuazione.

Tra gennaio e aprile 2022 l'Agenzia, con specifica Commissione di valutazione, ha proceduto ad attività di verifica preventiva e di successiva approvazione formale dei Piani Attuativi Regionali del Programma (*Milestone degli Operational Arrangement*).

Allo scopo di garantire un processo di concertazione tra livello centrale e livello regionale il Decreto del Ministero del Lavoro del 5 novembre 2021 ha istituito il Comitato direttivo, coordinato da ANPAL, che ha svolto un'intensa e costante attività come cabina di regia per l'attuazione e il concreto avvio delle attività nei servizi regionali, per il monitoraggio del Programma, condividendo e approvando strumenti, circolari e note operative finalizzate alla elaborazione di soluzioni utili all'implementazione degli interventi e delle attività del Programma stesso.

Con deliberazione n.5 del 9 maggio 2022 sono stati approvati gli strumenti per la profilazione quantitativa e qualitativa dei beneficiari del Programma, gli standard dei servizi e le relative unità di costo.

Il Comitato direttivo ha, inoltre, approvato, su proposta di ANPAL, definizioni condivise circa l'assetto programmatico di GOL (definizione di soggetto beneficiario del Programma e definizione di soggetto coinvolto in attività di formazione) anche in relazione ai *milestone* e *target* negoziati con la Commissione europea nonché modalità di gestione e adeguamento della condizionalità prevista per alcune categorie di beneficiari (percettori di Nاسpi e Dis-coll. o Reddito di Cittadinanza). Quanto sopra è contenuto nella circolare n.1 del 5 Agosto 2022.

I lavori del Comitato direttivo sono stati affiancati da sottogruppi di carattere tecnico, chiamati a confrontarsi sulla definizione di specifiche componenti e strumenti operativi del Programma.

Con deliberazione n.11 del 7 novembre 2022, acquisito il parere del Garante per la protezione dei dati personali, si è disciplinato il trattamento dei dati nel Programma GOL e le misure di garanzia a tutela degli interessati.

Con la nota operativa del 5 dicembre 2022 si sono fornite ai servizi regionali indicazioni ulteriori su beneficiari, elementi metodologici per il monitoraggio delle attività dei servizi per il lavoro nell'ambito del Programma.

### ***B.2 (3.2.2) - Implementazione strumenti di assessment***

Con deliberazione n.5 del 9 maggio 2022 sono stati introdotti gli standard di misura dei servizi del Programma GOL, collegandoli a ciascun Livello Essenziale delle Prestazioni dei servizi per l'impiego, così come è stata anche introdotta una nuova metodologia di profilazione quanti-qualitativa (*assessment*) ai fini della presa in carico degli utenti degli stessi servizi. L'insieme delle metodologie e degli strumenti elaborati, oltre che essere frutto di un lavoro scientifico e tecnico-statistico, è stato anche ampiamente condiviso e discusso all'interno del Comitato direttivo con le Regioni e le Province Autonome.

In particolare, il nuovo *assessment* ha riformato profondamente il servizio di profilazione in ogni Centro per l'impiego, basandosi su una metodologia di valutazione multidimensionale e una traccia di intervista

per l'orientamento di base, e ha stabilito standard omogenei sul livello nazionale per l'erogazione di questo servizio essenziale. Tale metodo integrato, non comportando automatismi e prevedendo l'intervento dell'operatore professionale e la condivisione con l'utente, risponde alle esigenze di personalizzazione degli interventi rappresentato dal Programma, permettendo attraverso una valutazione multidimensionale, una compiuta determinazione del profilo personale di occupabilità, in linea con i migliori standard internazionali oltre che un più efficace orientamento di base nell'individuazione del percorso più idoneo per ognuno dei cercatori di lavoro coinvolti nel Programma GOL.

### ***B.3 (3.2.3) – Monitoraggio attuazione di GOL***

Tra gennaio e aprile 2022 l'Agenzia, con specifica Commissione di valutazione, ha proceduto ad attività di verifica preventiva e di successiva approvazione formale dei Piani Attuativi Regionali del Programma (*Milestone degli Operational Arrangement*). Successivamente si è avviata l'attività di monitoraggio volta a raccogliere in maniera sistematica e ricorrente dati e informazioni relativi all'implementazione degli interventi e a restituire un quadro complessivo dell'attuazione del Programma attraverso la quantificazione di indicatori di output.

A tal fine si è proceduto alla individuazione e definizione dei relativi indicatori di misurazione, alla loro condivisione all'interno del Comitato direttivo di GOL così come con l'Unità di Missione presso il Ministero del Lavoro. Gli indicatori predisposti, anche grazie alla fonte amministrativa dei dati presenti nel Sistema Informativo Unitario (SIU), hanno consentito di effettuare un attento monitoraggio dei *milestone* e *target* dati per il Programma a livello europeo e nazionale, così come delle diverse fasi di attuazione dello stesso Programma nell'intero territorio nazionale. Il sistema di monitoraggio è stato, infine, condiviso con il MEF al fine di favorirne il recepimento all'interno del più ampio sistema di monitoraggio ReGiS che racchiude in un unico strumento le funzionalità che servono a gestire e monitorare le diverse fasi in cui si articolano le misure ed i Progetti del PNRR.

### ***B.4 (3.2.4) – Repertorio delle politiche attive regionali e nazionali***

La realizzazione di un Repertorio delle politiche attive è prevista dal Decreto di adozione del Programma GOL del 5 novembre 2021 (GU n.306 del 27.12.2021), all'interno del quale tale strumento viene ritenuto essenziale per armonizzare le specifiche territoriali (Regioni e Province Autonome) con quelle definite da GOL. Nel 2022 le attività di costruzione del Repertorio sono cominciate a partire da una fase di censimento e analisi degli Avvisi che le Regioni e le Province Autonome hanno pubblicato a valere sul Programma GOL. Su questa base viene impostato il disegno dello stesso Repertorio e il relativo tracciato record volto a consentire lo sviluppo di un applicativo che rappresenti per gli utenti uno strumento di consultazione delle informazioni.

### ***B.5 (3.2.5) – Realizzazione piattaforma per l'incontro domanda offerta di lavoro***

Nel 2022 è stato completato il disegno della piattaforma che contiene anche gli adeguamenti introdotti dalla Legge di Bilancio 2021 (parità di accesso ai soggetti pubblici e ai privati accreditati ed estensione ai percettori di indennità Naspi e Dis-Coll) ed elaborato un documento tecnico e di valutazione di impatto sulla tutela dei dati personali. È stato discusso il testo del decreto con il Garante della privacy e ne è stato calendarizzato il suo esame da parte dell'Autorità garante della privacy. Tali documenti sono stati esaminati anche all'interno del Comitato direttivo di GOL che ha condiviso il disegno della piattaforma e deliberato per l'avvio di un gruppo di lavoro ad hoc.

### ***B.6 (3.2.6) – Realizzazione del Fascicolo elettronico del lavoratore***

È stata realizzata una progettazione riferita ad ampliamenti della Scheda anagrafica professionale del Lavoratore con particolare riferimento alle sezioni della "formazione" e di altri campi legati alle attività del Programma GOL. Tale Scheda prefigura la struttura del Fascicolo elettronico del Lavoratore.

**C - Programmazione e gestione al servizio delle politiche attive del lavoro dei fondi cofinanziati dalle risorse comunitarie. Coordinamento dei programmi cofinanziati del Fondo Sociale Europeo+**

### ***C.1 (3.2.7) – Raggiungimento del Target n+3 per il PON IOG e il PON SPAO***

Nel 2022 l'Autorità di Gestione ha svolto una costante attività di monitoraggio dell'avanzamento della spesa con particolare riguardo agli Organismi intermedi, al fine di garantire il raggiungimento dei target di spesa previsti.

L'obiettivo è stato raggiunto. Più in particolare, il target n+3 del PON IOG al 31.12.2022 era pari a 1.473.942.676,71 euro in quota UE. Tale importo è stato raggiunto. Al 31.12.2022 sono state presentate alla Commissione europea domande di pagamento per 1.498.231.183,27 euro in quota UE (pari a 1.794.636.713,89 euro complessivi dati da quota UE+ cofinanziamento nazionale). Relativamente al PON SPAO, che non presenta alcun target n+3 al 31.12.2022, sono stati certificati in domanda di pagamento importi per un totale di 857.656.718,12 euro in quota UE (1.042.940.299,48 euro totali dati da quota UE + cofinanziamento nazionale).

### ***C.2 (3.2.8) – Riprogrammazione del POC SPAO***

Con il supporto del MEF-IGRUE si è, preliminarmente, proceduto alla ricognizione delle risorse liberate a seguito del cofinanziamento al 100% per gli anni contabili 2020-2021 e 2021 – 2022, come previsto dall' art.242 del Decreto n.34 del 2020, il cd. "Decreto Rilancio". All'esito di tali verifiche è stato individuato l'importo di 391 milioni di euro, dei quali 359 milioni già attribuiti dal MEF-IGRUE mentre è prevista l'attribuzione dei restanti 32 entro la chiusura dei Programmi. È stata quindi elaborata una revisione del Programma complementare e del relativo Piano finanziario che è stata inviata al Dipartimento per la Coesione territoriale per una prima valutazione in data 22 dicembre 2022.

### ***C.3 (3.2.9) – Avvio Programmazione 2021-2027 e approvazione del Piano Nazionale Giovani, Donne e Lavoro***

È stato predisposto il Programma Nazionale Giovani, Donne e Lavoro, la cui prima versione è stata inviata alla Commissione nel maggio 2022. Successivamente, si sono tenute diverse riunioni tecniche con la Commissione europea nonché incontri con le Parti Sociali e le Regioni. A luglio 2022 è stata inviata una seconda versione del Programma aggiornato alla luce delle osservazioni della Commissione. Infine, a seguito di ulteriori richieste di chiarimenti e osservazioni, il Programma è stato trasmesso ufficialmente alla Commissione europea il 16 novembre 2022. Il negoziato si è concluso positivamente e con Decisione di esecuzione della Commissione del 01.12.2022 C(2022) 9030 è stato approvato il programma *PN Giovani, donne e lavoro FSE+ 2021-2027*.

### ***C.4 (3.2.10) – Coordinamento delle attività di programmazione 2014-2020 alla luce dell'emergenza Covid-19 e in vista della chiusura della programmazione***

In stretto raccordo con la Commissione Europea è proseguita l'azione finalizzata a fornire indirizzo e sostegno alle Autorità di Gestione rispetto ai Programmi Operativi FSE 2014-2020. Nel 2022 è stata realizzata un'attività di accompagnamento al raggiungimento dei target finanziari da parte delle Autorità di Gestione nazionali, regionali e delle Province Autonome così come sono stati assicurati la partecipazione ai Comitati di Sorveglianza dei Programmi Operativi del FSE e il coordinamento della trasmissione dei documenti ufficiali alla Commissione Europea. È stato, inoltre, offerto anche un significativo supporto alla riprogrammazione dei Programmi Operativi Nazionali che hanno ricevuto la seconda tranche delle risorse REACT EU.

### ***C.5 (3.2.11) – FSE+ 2021-2027: accompagnamento e coordinamento dei Programmi cofinanziati***

Per la programmazione 2021-2027 l'Autorità Capifila FSE ha accompagnato le Autorità di Gestione nel negoziato con la Commissione Europea per la definizione dei programmi, assicurando la complementarità e le sinergie tra PN e PR e tra questi e gli altri Fondi Strutturali così come gli altri strumenti finanziari nazionali ed europei (es. REACT EU, PNRR, FAMI, FEAS). Le attività più rilevanti svolte nel 2022 per favorire a livello nazionale il coordinamento sull'avvio della nuova programmazione di FSE+ sono state:

- la partecipazione alle attività coordinate dal NUVAP, nell'ambito dei Laboratori LABOP4 e LABOP5, relativi ai temi dell'occupazione e dell'inclusione sociale;

- la collaborazione al gruppo di lavoro, coordinato dal Dipartimento per le Politiche di Coesione, per la definizione delle regole nazionali sull'ammissibilità della spesa 2021-2027;
- la partecipazione al Tavolo per la definizione del Protocollo Unico di Colloquio 2021-2027;
- l'organizzazione dell'Evento di Lancio del FSE+, che si è svolto a Roma il 14.12.2022, al quale hanno partecipato le diverse Autorità comunitarie, nazionali e regionali coinvolte nell'avvio e nell'implementazione della nuova programmazione con le competenze sia politiche che tecniche.

## **D - Strumenti per il rafforzamento delle competenze della forza lavoro**

### ***D.1 (2.2.12) – Attuazione del Fondo Nuove Competenze***

Durante il 2022 è proseguita l'implementazione del Fondo Nuove Competenze. A seguito dell'entrata in vigore del DL 146/2021 è stata avviata l'elaborazione dello schema di decreto interministeriale tenendo conto anche delle modifiche introdotte dal DL 17/2022. L'attività di elaborazione del testo e la ridefinizione dell'intervento è stata condotta anche sulla base dei confronti intercorsi con il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, le Parti Sociali, le Regioni e i Fondi Bilaterali Interprofessionali.

Lo schema di decreto interministeriale è stato sottoposto alla Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province Autonome di Trento e Bolzano nella seduta dell'8 settembre 2022. A seguito della registrazione del decreto da parte degli organi di controllo, avvenuta a ottobre 2022, in data 30.11.2022 è stato approvato e pubblicato il nuovo Avviso pubblico. Contestualmente sono state realizzate le attività di implementazione del sistema informativo destinato all'attuazione dell'intervento: è stato realizzato l'applicativo che gestisce la presentazione, la modifica, la consultazione dell'istanza e la presentazione della richiesta di saldo da parte di tutti i soggetti coinvolti (Aziende/Fondi Interprofessionali); garantisce l'accesso alle Regioni interessate che devono esprimersi anche tenuto conto della propria programmazione regionale dei progetti in materia di formazione continua; gestisce il piano finanziario del Fondo e la contabilizzazione di ogni istanza secondo l'attribuzione di questa alla fonte di finanziamento associata, garantendo il monitoraggio dell'avanzamento della spesa.

### ***D.2 (3.2.13) – Gestione delle crisi aziendali***

Durante il 2022 l'Agenzia ha partecipato alle riunioni convocate dal MISE nell'ambito degli Accordi di Programma stipulati in relazione alle Aree di crisi complessa. Ha, inoltre, seguito, le procedure finalizzate alla sottoscrizione di alcuni Accordi o proroghe di Accordi scaduti.

Con il supporto di Anpal Servizi, inoltre, è stata fornita assistenza alle Regioni, su loro richiesta, in ordine al trattamento di specifiche situazioni di crisi aziendali, con particolare riguardo a: la profilazione dei lavoratori oggetto dell'intervento, l'identificazione di target, l'individuazione dei servizi e degli strumenti di politica attiva più adeguati, l'identificazione delle risorse finanziarie attivabili, l'elaborazione di piani di lavoro e di documenti finalizzati alla presentazione delle misure a operatori, lavoratori e imprese.

### ***D.3 (3.2.14) – Attività di verifica sui Fondi interprofessionali per la formazione continua***

Nel corso del 2022 sono proseguite le attività di vigilanza presso i Fondi interprofessionali per la formazione continua e sono stati redatti 4 Rapporti di verifica sull'adeguatezza del sistema di gestione e controllo adottato dagli Enti (Fondo Dirigenti PMI –provvisorio e definitivo- Fondoprofessioni e Fondartigianato). I rapporti sono stati 4 in luogo dei 10 previsti, in primo luogo, in conseguenza del contraddittorio aperto con l'Autorità Garante della protezione dei dati personali (attivata con ricorso ex art 2 ter comma 2 del D.lgs 196/2003).

### ***D.4 (3.2.15) - Monitoraggio dei Fondi interprofessionali per la formazione continua e dei fondi bilaterali***

Nel 2022 sono proseguite anche le attività inerenti il monitoraggio e la valutazione della formazione professionale promossa e finanziata dai Fondi Paritetici Interprofessionali. A tal preposito, nel corso dell'anno, è stata avviata un'indagine qualitativa, attraverso la somministrazione di un questionario semi-

strutturato ai referenti tecnici dei FPI su varie tematiche, che ha condotto all'analisi delle attività svolte dai FPI nel periodo post-pandemia con una specifica focalizzazione sui processi di programmazione della formazione finalizzati al rilascio di attestati o di dispositivi di diverso livello tesi al riconoscimento delle competenze acquisite.

È stata, inoltre, aggiornata la banca dati sugli avvisi promossi dai Fondi Interprofessionali e sono stati raccolti dati aggregati, attraverso una richiesta formulata direttamente ai FPI, sulle attività di formazione avviate e concluse nel 2021 e parte del 2022, con una focalizzazione per i piani finanziati e conclusi nell'ambito del Fondo Nuove Competenze relativamente al I Avviso.

#### ***D.5 (3.2.16) – Attività Punti di Contatto Nazionali (PCN) Europass, EQF, Euroguidance***

Le attività dei Punti di Contatto Nazionali (PCN) sono sostanzialmente in linea con gli obiettivi e i piani di lavoro del progetto *Joint Italian Transparency Tools – JITT* per i PCN italiani, il cui contratto (*Grant Agreement - GA*) per il periodo 1/4/2021-31/12/2023 è stato siglato con EACEA (*European Education and Culture Executive Agency*), Agenzia esecutiva formalmente incaricata dalla Commissione europea, solo in data 28/3/2022 per consistenti ritardi di EACEA stessa. Proprio a causa di tale ritardo alcune attività sono state necessariamente posticipate ad un periodo successivo, ma è stato comunque possibile realizzare le principali attività, in primo luogo di natura amministrativo-procedurale-contabile; trasversale, gestionale, di coordinamento e di comunicazione; legate ad alcuni affondi (fasce svantaggiate e imprese).

### **E - Studi, analisi, monitoraggio e valutazione**

#### ***E.1 (3.2.17) – Analisi del mercato del lavoro***

Nel 2022 sono state realizzate elaborazioni periodiche sui flussi delle DID, per l'analisi della disoccupazione amministrativa, definendo una stima degli stock di disoccupati amministrativi al 31 dicembre 2021.

ANPAL è stata inoltre coinvolta nel processo di raccolta dati relativa per LTU database promosso dal *Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion (DG EMPL)* della Commissione Europea al fine di implementare la Raccomandazione del Consiglio sull'integrazione dei disoccupati di lunga durata (LTU) nel mercato del lavoro. In particolare, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali coordina l'attività generale di raccolta delle informazioni quanti-qualitative, mentre ANPAL opera in qualità di Delegato per la fornitura dei dati sulla disoccupazione di lunga durata. Nel periodo compreso fino al 30 giugno, facendo seguito a una precedente richiesta della DG EMPL, sono stati e lavorati e predisposti i dati sugli LTU relativi al 2021. I dati sono stati poi inviati il successivo 7 luglio.

Sono state sviluppate, anche in continuità con l'annualità precedente, le attività di analisi e di monitoraggio dell'andamento del Reddito di Cittadinanza sulla base dei dati amministrativi contenuti nel SIU ANPAL ed integrati con i dati trasmessi dal Ministero del Lavoro. Tale attività si è evoluta in una collaborazione con la Direzione Generale per la lotta alla povertà e per la programmazione sociale dello stesso Ministero che ha comportato anche la partecipazione al Gruppo di lavoro sul progetto di valutazione controfattuale dei percorsi di inclusione per i beneficiari del Reddito di cittadinanza previsto dall'articolo 10 del DL 4/2019.

Le attività di studio ed analisi sugli andamenti del Reddito di Cittadinanza sono state costantemente accompagnate dall'aggiornamento della metodologia per l'analisi dei beneficiari di RdC, finalizzata allo studio dei flussi di ingresso e uscita dalla misura e dei percorsi di ingresso nell'occupazione, e dallo sviluppo della metodologia e delle analisi dei nuclei familiari dei beneficiari di RdC e delle esperienze lavorative e delle prese in carico dei relativi componenti.

#### ***E.2 (3.2.18) – Monitoraggio e valutazione dei servizi per l'impiego***

L'attività di monitoraggio dei servizi per l'impiego è proseguita nel 2022 con la realizzazione di una nuova edizione dell'Indagine nazionale sui Centri per l'impiego (CpI). Questa attività ha un carattere ricorrente e coinvolge l'intera platea dei CpI attivi sul territorio italiano mediante la somministrazione di questionari

strutturati con metodologia CAWI (*Computer Assisted Web Interviewing*). L'indagine punta a ricostruire il quadro aggiornato dei soggetti che operano nei servizi pubblici per l'impiego locali e dei loro modelli organizzativi, per verificare il grado di raggiungimento dei livelli essenziali delle prestazioni (Lep) e delineare il profilo operativo di ciascuna struttura. L'indagine si è conclusa la prima settimana di ottobre 2022, ha avuto un tasso di risposta del 95,9% corrispondente a 518 CpI su 540 attivi al momento della rilevazione.

### ***E.3 (3.2.19) – Monitoraggio e valutazione dei programmi cofinanziati FSE***

Nel corso del 2022 sono proseguite anche le attività inerenti il monitoraggio e la valutazione della formazione professionale sia con riguardo a quella promossa e finanziata dai Fondi Paritetici Interprofessionali, sia con riguardo a quella programmata e finanziata nell'ambito dei Programmi Operativi Regionali di FSE.

Per quanto riguarda l'attività di monitoraggio dei Fondi Paritetici Interprofessionali è stata avviata un'indagine qualitativa, attraverso la somministrazione di un questionario semi-strutturato ai referenti tecnici dei FPI su varie tematiche, che ha condotto all'analisi delle attività svolte dai FPI nel periodo post-pandemia con una specifica focalizzazione sui processi di programmazione della formazione finalizzati al rilascio di attestati o di dispositivi di diverso livello tesi al riconoscimento delle competenze acquisite. È stata, inoltre, aggiornata la banca dati sugli avvisi promossi dai Fondi Interprofessionali e sono stati raccolti dati aggregati, attraverso una richiesta formulata direttamente ai FPI, sulle attività di formazione avviate e concluse nel 2021 e parte del 2022, con una focalizzazione per i piani finanziati e conclusi nell'ambito del Fondo Nuove Competenze (I Avviso).

Per ciò che concerne il monitoraggio del FSE è stato concluso il III Rapporto di monitoraggio (annualità 2020-2021), che contiene al suo interno anche una analisi della banca dati Open Coesione concentrata sui progetti inerenti alla formazione per gli Obiettivi tematici 8 e 10. Diversi sono stati, inoltre, gli affondi valutativi sugli incentivi all'occupazione finanziati dal PON SPAO che hanno dato vita a diverse forme di reportistica.

L'insieme di questi lavori sul monitoraggio e la valutazione della formazione professionale, inoltre, concorre anche alla predisposizione del Rapporto sulla Formazione continua in Italia in collaborazione con INAPP (che contribuisce alla "Relazione sulla formazione continua in Italia" ai sensi dell'articolo 66 della legge 144/99 a cura del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali).

### ***E.4 (3.2.20) – Monitoraggio e valutazione della Garanzia Giovani***

Nell'ambito delle analisi di monitoraggio e valutazione del Programma Garanzia Giovani e del PON Iniziativa Occupazione Giovani, nel corso del 2022 sono stati realizzati due approfondimenti di ricerca valutativa: *Rapporto di valutazione Garanzia Giovani. Qualità dei servizi offerti e delle politiche attive* (Collana Biblioteca Anpal n. 23) e *Verso la nuova Garanzia Giovani. Una revisione delle valutazioni sulle politiche attive del lavoro rivolte ai giovani* (Collana Biblioteca Anpal n. 21). In continuità con le annualità precedenti, sono state pubblicate, inoltre, 9 note periodiche sullo stato di attuazione fisica del Programma, sotto Collana Focus Anpal, sezione Garanzia Giovani.

### ***E.5 (3.2.21) – Monitoraggio dei tirocini extracurricolari***

Sul tema dei tirocini extracurricolari è stata realizzata la predisposizione del *Terzo rapporto nazionale in materia di tirocini extracurricolari*, attraverso la definizione dei contenuti, la realizzazione delle elaborazioni statistiche ed è stata avviata la redazione dei contributi previsti. Il lavoro è stato concluso a settembre 2022 e poi pubblicato sul portale istituzionale dell'ANPAL (Biblioteca Anpal n. 22).

### ***E.6 (3.2.22) – Valorizzazione a scopo statistico degli archivi amministrativi e raccordo con il Sistema Statistico Nazionale***

La valorizzazione a scopo statistico degli archivi amministrativi ha comportato, anche per il 2022, il supporto tecnico scientifico alle diverse strutture/divisioni nella costruzione di strumenti informativi finalizzati alla raccolta e alla gestione di dati amministrativi del SIU di competenza di ANPAL; definizione di piani metodologici di trattamento del dato amministrativo; costruzione, normalizzazione e

manutenzione delle Banche Dati; definizione di piani di campionamento per l'attività di identificazione delle variabili di interesse; aggancio e raccordo tra le diverse banche dati presenti nel SIU e/o altre banche dati provenienti da fonti statistiche esterne, al fine di consentire le indagini statistiche previste nei relativi piani di attività. È stata, inoltre garantita la partecipazione ai tavoli di indirizzo e ai tavoli tecnici finalizzati alle attività previste dall'accordo del 22 dicembre 2015, allargato all'Anpal, tra i quattro enti produttori di statistiche pubbliche sull'occupazione (MLPS, INPS, INAIL, ISTAT) col fine di redigere rapporti trimestrali e annuali sull'andamento del mercato del lavoro su data set integrato di microdati prodotti dai singoli enti. Si è contestualmente proceduto alla realizzazione e all'aggiornamento periodico della applicazione QLIKSENSE sull'analisi dei flussi DID e sullo stock di disoccupati al 31 dicembre 2021.

Il raccordo con il Sistema Statistico Nazionale ha comportato: supporto alle strutture e alle divisioni nella fase di adempimento delle fasi connesse alla realizzazione, all'aggiornamento e allo stato di attuazione delle attività afferenti al Programma Statistico Nazionale; predisposizione del Piano Statistico Nazionale (PSN) 2023-2025; Partecipazione ai Circoli di Qualità del Sistan. In tale sede, nella presentazione programmatica ai Circoli di qualità dei lavori relativi al prossimo triennio 2023-2025 sono state eliminate due schede e aggiunti due nuovi lavori: "Monitoraggio e valutazione del Programma Garanzia Occupabilità Lavoratori (GOL)" e "Analisi delle caratteristiche e dei percorsi dei beneficiari RdC inviati ai servizi per il lavoro".

#### ***E.7 (3.2.23) – Analisi comparative a livello nazionale e internazionale in materia di politiche attive del lavoro***

In continuità con la precedente annualità, nel 2022, sono state affrontate le tematiche relative alla conciliazione vita-lavoro. In particolare, è stato concluso (febbraio 2022) un documento tecnico avviato nel secondo semestre 2021 relativo alle disuguaglianze di genere, come approfondimento per l'analisi e descrizione delle politiche e delle misure di conciliazione a livello nazionale ed europeo che possono avere un impatto affinché uomini e donne superino quegli ostacoli che impediscono il loro ingresso, reingresso e/o permanenza nel mercato del lavoro.

Con riferimento alla disoccupazione di lunga durata, si è lavorato alla predisposizione di un documento tecnico che ha preso in esame, da una parte, l'ampiezza del fenomeno sulle disuguaglianze territoriali e l'analisi della letteratura europea e nazionale, e, dall'altra, i nuovi documenti di programmazione (Accordo di Partenariato, PNRR, GOL) in materia di disoccupazione di lunga durata e di politiche attive del lavoro.

In continuità con l'annualità 2021, nei primi mesi dell'anno, l'ANPAL ha proseguito anche le attività di supporto all'attuazione del *Piano Triennale di contrasto allo sfruttamento lavorativo in agricoltura e al caporalato (2020-22)* attraverso la partecipazione agli incontri dei Tavoli tecnici, ai moduli formativi sul monitoraggio del Piano Triennale e alla progettazione di specifiche attività di analisi e studio. In particolare, in attuazione della azione prioritaria 4 - Priorità tematica 4.2.3. *Intermediazione offerta e domanda di lavoro agricolo*, sono proseguite le attività relative all'indagine finalizzata a fornire una base conoscitiva specifica e gli strumenti utili per l'ampliamento e la sistematizzazione delle informazioni relative alla collaborazione tra servizio pubblico e privato nell'erogazione dei servizi per il lavoro e di intermediazione domanda/offerta di lavoro in agricoltura.

### **3.3 La performance organizzativa complessiva**

La *performance* organizzativa enuclea il complesso dei risultati delle unità organizzative dell'Agenzia, aggregati ed esposti in maniera tale da rendere possibile la valutazione dell'efficacia e dell'efficienza delle attività svolte. Gli indicatori di riferimento, come rappresentati nel piano della *performance* contenuto nel PIAO 2022-2024, attengono lo stato delle risorse, l'efficacia, l'efficienza e l'impatto. Gli obiettivi sopra descritti e le attività realizzate sono oggetto di misurazione e valutazione in base a quanto stabilito dal Sistema di misurazione e valutazione della *performance* del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali in adozione presso l'Agenzia.

### 3.4 La misurazione e la valutazione degli obiettivi individuali

I risultati raggiunti per gli obiettivi individuali assegnati ai dirigenti ed inseriti nel Piano della *performance* 2022-2024 sono rendicontati nell'allegato 1, parte integrante della presente relazione. Le schede riportate in allegato sono riferite ai dirigenti preposti agli uffici di livello dirigenziale non generale in base anche a quanto stabilito dal Decreto del Commissario straordinario n.254/2022, che individua e assegna loro gli obiettivi di II livello.

## 4. Il processo di misurazione e valutazione

Partendo dal quadro di riferimento espresso attraverso il ciclo della programmazione di ANPAL rappresentato nel PIAO 2022-2024, di cui il Piano della *performance* è una componente essenziale, in questa relazione viene rappresentata una sintesi dell'insieme delle attività svolte nel 2022 che sono di interesse per l'insieme degli *stakeholder* della stessa Agenzia, il quadro delle risorse su cui l'Agenzia ha basato il proprio ambito di azione e, in particolare, i risultati raggiunti complessivamente sul piano organizzativo e dai singoli dirigenti e responsabili alla luce degli obiettivi dati.

Come si è avuto modo di evidenziare, i risultati raggiunti complessivamente contemplan anche l'importante contributo proveniente dalle quattro Strutture di ricerca e di consulenza tecnico-scientifica presenti in ANPAL che, per caratteristiche contrattuali legate al comparto di appartenenza, quello della Istruzione e Ricerca, non partecipano al meccanismo previsto dalla *performance*. Tuttavia, per le specifiche e per la *mission* della stessa Agenzia il loro contributo è pienamente incardinato nei processi e nei risultati che l'Agenzia raggiunge, così come si è evidenziato nella presente relazione. Per tali motivi si riportano in allegato le rispettive schede di raggiungimento dei relativi obiettivi.

Rispetto alla documentazione prodotta dai dirigenti preposti agli uffici di livello dirigenziale non generale si è provveduto all'analisi della stessa e alla predisposizione delle schede di sintesi alla luce delle previsioni presenti nel piano della *performance* per il 2022 e della direttiva che assegna gli obiettivi di II livello (Decreto del CS n.254/2022). È stato utilizzato, a tal fine, il sistema di misurazione e valutazione presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

È stata effettuata anche la valutazione della *performance* individuale del personale non dirigenziale del comparto Funzioni centrali e del personale dei livelli IV-VIII del comparto Istruzione e Ricerca attraverso due distinti sistemi di valutazione che prevedono la definizione di obiettivi individuali di *performance* strumentali al conseguimento dell'insieme degli obiettivi dell'Agenzia.

Il vigente Sistema di misurazione e valutazione della *performance* è in corso di aggiornamento, anche se alla luce delle previsioni di cui all'art.3 del D.L. 75/2023 ogni iniziativa andrà adottata in coerenza con quanto previsto dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

## Allegato I –

### Schede degli Obiettivi individuali annuali 2022

## SCHEDA OBIETTIVI ANNUALI

Divisione 1					
Responsabile	<b>Ludovica Iarussi</b>				
Descrizione	La Divisione 1 si è occupata delle attività volte all'efficientamento del processo di pagamento e al benessere organizzativo (anche attraverso il coordinamento dei tavoli di confronto con le rappresentanze sindacali) quali ad esempio l'ottimizzazione della gestione dei fondi destinati all'incentivazione della produttività del personale; Creazione del fondo secondo le norme di legge che ha comportato il trasferimento di tutti i fondi, fermi al 2019, al 2022, con la definizione del fondo ad inizio anno, l'inserimento in bilancio, la contrattazione del fondo, le certificazioni ed infine l'attuazione.				
Codice obiettivo	Obiettivi specifici annuali	Indicatore	Target 2022	Risultati	Peso% (tot.=70)
A.1 (3.1.1)	Efficientamento del processo di pagamento.	Tempi medi di pagamento (dove il tempo medio di pagamento=totale dei tempi di pagamento/totale delle liquidazioni effettuate)  L'intervallo temporale è calcolato dalla ricezione della nota di liquidazione alla trasmissione dell'ordinativo di pagamento.	100%	100%	10/70
A.2 (3.1.2)	Implementazione iniziative previste nel PIAO	Numero di iniziative finalizzate all'attuazione delle misure previste nel PIAO su numero di iniziative programmate.	100%	100%	30/70
A.3 (3.1.3)	Adeguamento del Fondo Risorse decentrate	Numero atti adottati/numero atti programmati	100%	100%	30/70
<b>Totale</b>					<b>70/70</b>
<b>Note</b>					
A.1 (3.1.1)	Il risultato raggiunto conferma il target previsto e registra un indicatore di tempestività nei pagamenti pari a -6,20% indicando tempi minori, in media di 6 giorni, rispetto alla soglia temporale data e rappresentata da 30 o 60 giorni.				
A.2 (3.1.2)	Adottato secondo quanto previsto dall'art.6 del D.L. n.80/2021 e presentato nei termini dati, durante il 2022 sono state avviate e implementate le diverse parti che lo compongono (Piano della <i>performance</i> , Piano anticorruzione e trasparenza, Lavoro agile e fa remoto, Piano di azioni positive, Piano dei fabbisogni).				
A.3 (3.1.3)	Durante il 2022 sono state individuate le risorse in bilancio, sono stati adottati gli atti per la costituzione del fondo e sottoscritti i contratti decentrati. Sono stati emanati i seguenti Decreti di costituzione del fondo: il n.90 dell'8 aprile 2022 per i Dirigenti; il n.327 del 16 novembre 2022 per il personale del Comparto Funzioni Centrali; il n.328 del 16 novembre 2022 per il personale del Comparto Istruzione e Ricerca.				

## SCHEDA OBIETTIVI ANNUALI

Divisione 2					
Responsabile	<b>Antonella De Biase</b>				
Descrizione	<p>Nel corso del 2022, la Divisione 2 ha dato seguito alle attività finalizzate al mantenimento/potenziamento dell'obiettivo di efficientamento delle procedure di gestione dei contratti relativamente alle forniture di beni e servizi stipulati dall'Agenzia e finanziati attraverso la gestione ordinaria di bilancio, le risorse del Fondo di rotazione nonché del Fondo sociale europeo al fine di velocizzare le procedure di pagamento nei confronti dei fornitori, nel rispetto della correttezza e completezza delle necessarie verifiche previste a tal fine dalla normativa. La Divisione ha, inoltre, proceduto alla messa in produzione del nuovo protocollo informatico su piattaforma Anpal Key Suite ove, tuttora, sono in corso gli adeguamenti necessari per migliorare la funzionalità dei processi di gestione della documentazione in termini di sicurezza e di ottimizzazione delle relative attività anche con riferimento alla tempistica.</p> <p>Relativamente all'obiettivo di dematerializzazione delle procedure di gestione dei contratti e del processo della spesa, dopo la fase di collaudo, è stata avviata la fase di verifica e test del prodotto per la definitiva messa in produzione della gestione informatizzata di ogni singolo contratto in tutti i suoi processi.</p> <p>La Divisione 2 ha avviato tutte le possibili e idonee iniziative volta alla ricerca di un immobile al fine di destinarlo a sede dei propri uffici provvedendo ad avviare un'indagine sul mercato privato a seguito dell'indisponibilità di immobili da parte del Demanio e degli Enti locali territoriali, nonché dell'inadeguatezza delle offerte pervenute relativamente alla pubblicazione di un apposito avviso (settembre 2021).</p>				
Codice obiettivo	Obiettivi specifici annuali	Indicatore	Target 2022	Risultati	Peso% (tot.=70)
A.4 (3.1.4)	Mantenimento/Potenziamento dell'efficientamento della gestione e della verifica degli stati di avanzamento dei lavori	Riduzione dei tempi medi di verifica	40 gg.	40 gg.	15/70
A.5 (3.1.5)	Completamento dell'implementazione del protocollo informatico	Procedure per l'attivazione dell'avvio dei contratti finalizzati a migliorare il flusso informativo	100%	100%	5/70
A.6 (3.1.6)	Dematerializzazione e della gestione delle procedure gare e contratti	Percentuale dei nuovi contratti dematerializzati	100%	100%	20/70
A.7 (3.1.7)	Reperimento nuova sede e definizione piano logistico	Numero iniziative adottate/numero iniziative programmate	100%	100%	30/70
<b>Totale</b>					<b>70/70</b>
<b>Note</b>					
A.4 (3.1.4)	<p>Il risultato ottenuto nel 2022 rispecchia mediamente il target dato consentendo il raggiungimento dell'obiettivo del controllo e del contenimento della tempistica dal momento della trasmissione dei SAL da parte dei fornitori fino all'invio della richiesta di fatturazione da parte dell'Amministrazione. L'obiettivo può pertanto considerarsi raggiunto, con alcune limitate eccezioni riguardanti contratti particolarmente complessi, in considerazione dell'oggetto della materia o in quanto richiedenti istruttorie estremamente</p>				

articolate ai fini del processo di verifica.

- A.5 (3.1.5) È stato messo in produzione, nel 2022, il nuovo protocollo informatico su piattaforma ANPAL Key Suite. Si sono poi avviati gli adeguamenti necessari al fine di migliorare la funzionalità del processo sia per quanto attiene gli aspetti relativi alla gestione della documentazione in termini di sicurezza, sia per quanto attiene l'ottimizzazione delle relative attività anche con riferimento alla tempistica.
- A.6 (3.1.6) A seguito del collaudo sulla fase di sviluppo del sistema informativo per il raggiungimento dell'obiettivo di dematerializzazione delle procedure di gestione dei contratti e del processo della spesa, è stata avviata, nel 2022, la fase di verifica e test del prodotto ai fini della definitiva messa in produzione. Le verifiche hanno dato luogo ad ulteriori richieste di adeguamento del sistema alle esigenze dell'Amministrazione, finalizzate, soprattutto, ad avere un prodotto maggiormente flessibile, trasparente e gestibile autonomamente, a seguito delle quali sono stati apportati diversi adeguamenti sia documentali che a livello di sistema.
- A.7 (3.1.7) Da parte dell'Agenzia sono state attivate tutte le iniziative attuabili volte al buon esito dell'obiettivo che tuttavia non risulta tuttora definito per motivi non attribuibili all'Agenzia.

### SCHEDA OBIETTIVI ANNUALI

Divisione 3					
<b>Responsabile</b>	<b>Pietro Orazio Ferlito</b>				
Descrizione	<p>La Divisione 3, in qualità di Autorità di Gestione, ha svolto costante attività di monitoraggio dell'avanzamento della spesa con particolare riguardo agli Organismi Intermedi attraverso l'organizzazione di riunioni bilaterali con le Regioni al fine di acquisire informazioni sulle previsioni di spesa e sull'attuazione dei Piani regionali.</p> <p>La riprogrammazione del POC SPAO, a cura della Divisione, ha riguardato una prima ricognizione delle risorse liberate a seguito del cofinanziamento al 100% per gli anni contabili 2020-2021 e 2021 – 2022.</p> <p>La Divisione 3 ha dato avvio al <i>Piano Nazionale Giovani, donne e lavoro</i> trasmesso ufficialmente alla Commissione europea a novembre 2022 e, successivamente, da questa approvato con decisione di esecuzione il primo dicembre 2022.</p> <p>Nell'ambito del Piano Nuove Competenze è stato individuato il FNC quale Programma guida per il target dei lavoratori occupati.</p>				
<b>Codice</b>	<b>Obiettivi specifici annuali</b>	<b>Indicatore</b>	<b>Target 2022</b>	<b>Risultati</b>	<b>Peso% (tot.=70)</b>
C.1 (3.2.7)	Raggiungimento del Target n+3 per il PON IOG e il PON SPAO	Rapporto tra spesa certificata e spesa prevista per il raggiungimento del Target	100%	102%	20/70
C.2 (3.2.8)	Riprogrammazione del POC SPAO	Numero misure adottate/numero misure programmate	100%	60%	6/70
C.3 (3.2.9)	Avvio Programmazione 2021 /2027 e approvazione del Piano Nazionale Giovani, donne e lavoro	Approvazione del Piano Nazionale da parte della Commissione Europea	100%	100%	20/70
D.1 (3.2.12)	Attuazione del Fondo nuove competenze	Misure realizzate rispetto a quelle programmate	100%	100%	20/70
<b>Totale</b>					<b>66/70</b>
<b>Note</b>					
C.1 (3.2.7)	Al fine di garantire il raggiungimento dei target di spesa nel 2022 l'Autorità di Gestione ha svolto una costante attività di monitoraggio dell'avanzamento della spesa con particolare riguardo agli Organismi Intermedi. A partire dalla seconda parte dell'anno sono state organizzate riunioni bilaterali con tutte le Regioni al fine di acquisire elementi e informazioni sulle previsioni di spesa e sull'attuazione dei Piani Regionali.				
C.2 (3.2.8)	Il risultato raggiunto è pari al 60% di quanto previsto per il 2022. Al fine di avviare la riprogrammazione del POC SPAO, con il supporto del MEF-IGRUE, si è proceduto, preliminarmente, alla ricognizione delle risorse liberate a seguito del cofinanziamento al 100% degli anni contabili 2020-2021 e 2021-2022, come previsto dall'art.242 del cd. "Decreto Rilancio. All'esito di tali verifiche è stato individuato l'importo di 391 milioni di euro, dei quali 359 già attribuiti dal MEF-IGRUE mentre è prevista l'attribuzione dei restanti 32 milioni alla chiusura dei Programmi. Conseguentemente, non essendo la dotazione finale complessiva del POC ancora quella definitiva, è stata elaborata una revisione del Programma complementare, e del relativo				

Piano finanziario, e sottoposta al Dipartimento per la Coesione territoriale, per una prima valutazione, una riprogrammazione in data 22 dicembre 2022. Attualmente l'iter di approvazione della riprogrammazione non si è concluso con l'approvazione con delibera CIPE anche per la necessità di rivedere la proposta formulata al fine di garantire risorse aggiuntive al Fondo Nuove Competenze. A tal fine è stata, infatti, elaborata una nuova proposta sottoposta al Dipartimento per la Coesione territoriale nel marzo 2023.

C.3 (3.2.9)

Durante il 2022 è stato predisposto il Programma Nazionale *Giovani, Donne e Lavoro*, la cui prima versione è stata inviata alla Commissione Europea nel maggio 2022. Successivamente, si sono tenute diverse riunioni di confronto con la Commissione nonché incontri con le Parti Sociali e le Regioni per arrivare all'invio ufficiale del Programma il 16 novembre 2022. Il negoziato si è concluso positivamente e con Decisione di esecuzione della Commissione del 01.12.2022 C(2022) 9030 è stato approvato il Programma PN *Giovani, donne e lavoro FSE+ 2021-2027*.

D.1 (3.2.12)

A seguito dell'entrata in vigore del D.L.146/2021 è stata avviata l'elaborazione dello schema di decreto interministeriale, successivamente è stato sottoposto alla Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province Autonome, nella seduta dell'8 settembre 2022. A seguito della registrazione del Decreto da parte degli organi di controllo avvenuta a ottobre 2022, in data 30.11.2022 è stato approvato e pubblicato l'Avviso pubblico. Contestualmente sono state realizzate le attività di implementazione del Sistema Informativo destinato all'attuazione dell'intervento, rendendo possibile la presentazione delle istanze a partire dal 13 dicembre 2023. Sono proseguite le attività di gestione e monitoraggio del primo avviso del Fondo Nuove Competenze.

## SCHEDA OBIETTIVI ANNUALI

Divisione 4					
Responsabile	<b>Ludovica Iarussi</b>				
Descrizione	<p>Nell'ambito delle attività di assistenza e consulenza sulla gestione delle crisi aziendali, nel corso del 2022 si è garantita piena partecipazione alle riunioni convocate dal MISE nell'ambito degli Accordi di Programma stipulati in relazione alle Aree di crisi complessa e si è dato seguito alle procedure finalizzate alla sottoscrizione di alcuni Accordi o proroghe di Accordi scaduti. Con il supporto di Anpal Servizi, inoltre, è stata fornita assistenza alle Regioni, su loro richiesta, in ordine al trattamento di specifiche situazioni di crisi aziendali.</p> <p>Sono proseguite le attività di vigilanza presso i Fondi interprofessionali per la formazione continua. In particolare, in corso d'anno è stato possibile proseguire la parte di verifica relativa ai sistemi di gestione e controllo messi a punto dai Fondi tant'è che sono stati emessi n. 4 Rapporti di verifica sull'adeguatezza del SGC adottato dagli Enti (Fondo Dirigenti PMI –provvisorio e definitivo- Fondoprofessioni e Fondartigianato).</p> <p>Anche le attività dei Punti di Contatto Nazionali (PCN) sono state evase sostanzialmente in linea con gli obiettivi e i piani di lavoro del progetto "Joint Italian Transparency Tools – JITT" per i PCN italiani.</p>				
Codice	Obiettivi specifici annuali	Indicatore	Target 2022	Risultati	Peso% (tot.=70)
D.2 (3.2.13)	Gestione delle crisi aziendali	Numero delle aree di crisi industriale complessa da seguire attraverso la partecipazione alle riunioni dei rispettivi gruppi di coordinamento e controllo	18	18	30/70
D.3 (3.2.14)	Attività di verifica sui Fondi Interprofessionali per la formazione continua	Numero di Rapporti sugli esiti delle verifiche svolte sui Fondi	n.10 Rapporti	n.4 Rapporti	15/70
D.5 (3.2.16)	Attività Punti di Contatto Nazionali (PCN) Europass, EQF, Euroguidance	Numero Report sul coordinamento attività dei PCN	n.1 Report annuale	n.1 Report annuale	20/70
<b>Totale</b>					<b>65/70</b>

### Note

- D.2 (3.2.13) Le aree di crisi complessa in cui l'Agenzia è coinvolta sono, complessivamente, nel 2022, 18 e durante l'annualità è stato fornito un contributo attivo tramite partecipazione a riunioni, all'elaborazione di nuovi Accordi di Programma, alle proroghe di Accordi scaduti, a gruppi di coordinamento e controllo, a conferenze del servizio, per un totale di 6 aree di crisi complessa. Per le restanti, sebbene aree di crisi complessa ancora in essere, non si sono registrati avanzamenti che abbiano coinvolto l'Agenzia.
- D.3 (3.2.14) Non è stato possibile raggiungere il valore target previsto per il 2022 perché, durante l'annualità, si è dovuto procedere ad una sospensione prudenziale delle attività di verifica sulle attività formative erogate dai Fondi Interprofessionali per la formazione continua a seguito di un contraddittorio aperto con l'Autorità Garante per la protezione dei dati personali attivata con ricorso ex art.2 *ter*, comma 2 del

D.Lgs. n.196/2003.

D.5 (3.2.16)

È stato elaborato, a fine 2022, un Report con validità 01.04.2021-31.10.2022 che riferisce dell'avanzamento del progetto *Joint Italian Transparency Tools – JITT* per i PCN italiani, il cui contratto (*Grant Agreement - GA*) per il periodo 01/04/2021-31/12/2023 è stato siglato con EACEA (European Education and Culture Executive Agency), Agenzia esecutiva formalmente incaricata dalla Commissione europea, solo in data 28/3/2022 per consistenti ritardi di EACEA stessa. Proprio a causa di tale ritardo alcune attività sono state necessariamente posticipate ad un periodo successivo, ma è stato comunque possibile realizzare le principali attività, in primo luogo di natura amministrativo-procedurale-contabile; trasversale, gestionale, di coordinamento e di comunicazione, legate ad alcuni affondi (fasce svantaggiate e imprese).

## SCHEDA OBIETTIVI ANNUALI

Divisione 5					
Responsabile	<b>Stefano Raia</b>				
Descrizione	<p>La Divisione 5 ha dato seguito alla fase attuativa del Programma GOL e alle conseguenti funzioni di coordinamento, regolamentazione, supporto e monitoraggio che si sono ispirate alla semplificazione amministrativa, alla fluidificazione dei processi, alla valorizzazione delle prassi previste dalle strutture regionali. A livello nazionale si è inteso assumere un ruolo in grado di garantire un intervento ‘cornice’ coerente con una logica di concertazione e condivisione step by step di ogni sviluppo del Programma. Il dirigente ha partecipato alle riunioni interne per l’individuazione degli indicatori di monitoraggio, ha condiviso i risultati con il Comitato direttivo e verificato con l’Unità di Missione gli indicatori previsti per il Monitoraggio di Milestone e Target e successive interlocuzioni con il MEF, ai fini del recepimento da parte del sistema informativo del PNRR (Regis) delle specifiche modalità d’interazione con il Sistema Informativo Unitario.</p> <p>Sono stati avviati i lavori per la realizzazione della piattaforma per l’incontro domanda e offerta di lavoro di cui si sono completate le attività di costruzione del Repertorio politiche attive rivolte in questa fase al censimento e allo studio degli Avvisi che le Regioni hanno pubblicato a valere sul Programma GOL e i lavori per la realizzazione del Fascicolo elettronico del lavoratore.</p>				
Codice	Obiettivi specifici annuali	Indicatore	Target 2022	Risultati	Peso% (tot.=70)
B.1 (3.2.1)	Coordinamento attuativo di GOL	Numero atti adottati rispetto al numero atti programmati	100%	100%	30/70
B.3 (3.2.3)	Monitoraggio attuazione di GOL (fasi: Documento per l’individuazione degli indicatori di monitoraggio; Condivisione struttura Rapporto nell’ambito del Comitato di Coordinamento)	Numero report di monitoraggio	n.1 Report	n.1 Report	10/70
B.4 (3.2.4)	Repertorio delle politiche attive regionali e nazionali (fasi: Individuazione standard di misura; Completamento disegno del repertorio e relativo tracciato record)	Realizzazione del repertorio delle politiche attive regionali e nazionali	Completamento disegno del repertorio e struttura informatica	100%	5/70
B.5 (3.2.5)	Realizzazione piattaforma per l’incontro domanda e offerta di lavoro (fasi: Condivisione del disegno della Piattaforma nell’ambito del Comitato direttivo di GOL; Elaborazione schema decreto integrativo del DM n. 108/2019, ai sensi dell’art. 1, co. 82, della l. 234/2021)	Numero iniziative effettuate rispetto alle programmate	100%	100%	20/70

B.6 (3.2.6)	Realizzazione del Fascicolo elettronico del lavoratore (fase: Condivisione del disegno del Fascicolo elettronico del lavoratore nell'ambito del Comitato direttivo di GOL)	Numero iniziative effettuate rispetto alle programmate	100%	100%	5/70
<b>Totale</b>					<b>70/70</b>
<b>Note</b>					
B.1 (3.2.1)	<p>Nell'anno 2022 l'attività dell'Agenzia è stata riorientata a sostenere il processo di riforma del sistema delle politiche attive promossa dal Programma Nazionale di Ripresa e Resilienza (Missione 5, Componente 1, Riforma 1, Investimento 1) cui è destinato il budget più ampio – 4,4 miliardi di euro – nell'ambito della Missione 5, Componente 1, del PNRR. Pertanto, ANPAL è stata impegnata nelle attività connesse con la programmazione, l'avvio e l'esercizio del Programma Garanzia di occupabilità dei lavoratori (GOL), perno del processo di riforma. A seguito dell'istituzione del Comitato direttivo, coordinato da ANPAL, tramite Decreto del Ministero del Lavoro del 5 novembre 2021, si è dato concreto avvio all'attuazione e al monitoraggio del Programma condividendo e approvando strumenti, circolari e note operative finalizzate alla elaborazione di soluzioni utili all'implementazione degli interventi e delle attività dello stesso. Tra gennaio e aprile 2022 l'Agenzia, con specifica Commissione di valutazione, ha proceduto ad attività di verifica preventiva e di successiva approvazione formale dei Piani Attuativi Regionali del Programma (<i>Milestone degli Operational Arrangement</i>). Con deliberazione n.5 del 9 maggio 2022 sono stati approvati gli strumenti per la profilazione quantitativa e qualitativa dei beneficiari del Programma, gli standard dei servizi e le relative unità di costo. Il Comitato direttivo ha, inoltre, approvato, su proposta di ANPAL, definizioni condivise circa l'assetto programmatico di GOL (definizione di soggetto beneficiario del Programma e definizione di soggetto coinvolto in attività di formazione) anche in relazione ai <i>milestone</i> e <i>target</i> negoziati con la Commissione europea nonché modalità di gestione e adeguamento della condizionalità prevista per alcune categorie di beneficiari (percettori di Naspì e Dis-coll. o Reddito di Cittadinanza). Elementi, questi, contenuti nella circolare n.1 del 5 Agosto 2022. I lavori del Comitato direttivo sono stati affiancati da sottogruppi di carattere tecnico, chiamati a confrontarsi sulla definizione di specifiche componenti e strumenti operativi del Programma. Con deliberazione n.11 del 7 novembre 2022, acquisito il parere del Garante per la protezione dei dati personali, si è disciplinato il trattamento dei dati nel Programma GOL e le misure di garanzia a tutela degli interessati. Con la nota operativa del 5 dicembre 2022 si sono fornite ai servizi regionali indicazioni ulteriori su beneficiari, elementi metodologici per il monitoraggio delle attività dei servizi per il lavoro nell'ambito del Programma.</p>				
B.3 (3.2.3)	<p>Tra gennaio e aprile 2022 l'Agenzia, con specifica Commissione di valutazione, ha proceduto ad attività di verifica preventiva e di successiva approvazione formale dei Piani Attuativi Regionali del Programma (<i>Milestone degli Operational Arrangement</i>). Successivamente si è avviata l'attività di monitoraggio volta a raccogliere in maniera sistematica e ricorrente dati e informazioni relativi all'implementazione degli interventi e a restituire un quadro complessivo dell'attuazione del Programma attraverso la quantificazione di indicatori di output. A tal fine si è proceduto alla individuazione e definizione dei relativi indicatori di misurazione, alla loro condivisione all'interno del Comitato direttivo di GOL così come con l'Unità di Missione presso il Ministero del Lavoro. Gli indicatori predisposti, anche grazie alla fonte amministrativa dei dati presenti nel Sistema Informativo Unitario (SIU), hanno consentito di effettuare un attento monitoraggio dei <i>milestone</i> e <i>target</i> dati per il Programma a livello europeo e nazionale, così come delle diverse fasi di attuazione dello stesso Programma nell'intero territorio nazionale. Il sistema di monitoraggio è stato, infine, condiviso con il MEF al fine di favorirne il recepimento all'interno del più ampio sistema di monitoraggio ReGiS che racchiude in un unico strumento le funzionalità che servono a gestire e monitorare le diverse fasi in cui si articolano le misure ed i Progetti del PNRR.</p>				
B.4 (3.2.4)	<p>La realizzazione di un Repertorio delle politiche attive è prevista dal Decreto di adozione del Programma GOL del 5 novembre 2021 (GU n.306 del 27.12.2021), all'interno del quale tale strumento viene ritenuto essenziale per armonizzare le specifiche territoriali (Regioni e Province Autonome) con quelle definite da GOL. Nel 2022 le attività di costruzione del Repertorio sono cominciate a partire da una fase di censimento e analisi degli Avvisi che le Regioni e le Province Autonome hanno pubblicato a valere sul Programma GOL. Su questa base è stato impostato il disegno dello stesso Repertorio e il relativo tracciato record volto a consentire lo sviluppo di un applicativo.</p>				

B.5 (3.2.5)

Nel 2022 è stato completato il disegno della piattaforma che contiene anche gli adeguamenti introdotti dalla Legge di Bilancio 2021 (parità di accesso ai soggetti pubblici e ai privati accreditati ed estensione ai percettori di indennità Naspi e Dis-Coll) ed elaborato un documento tecnico e di valutazione di impatto sulla tutela dei dati personali. È stato discusso il testo del decreto con il Garante della privacy e ne è stato calendarizzato il suo esame da parte dell'Autorità garante della privacy. Tali documenti sono stati esaminati anche all'interno del Comitato direttivo di GOL che ha condiviso il disegno della piattaforma e deliberato per l'avvio di un gruppo di lavoro ad hoc, ma che, nel contempo, ha richiesto, nella componente regionale, con l'avvio della nuova legislatura, un rimando a seguito dell'insediamento del nuovo governo. Nel merito, con la Legge di Bilancio 2022, il D.L. n.4/2019, su cui poggiava la base normativa per lo sviluppo della Piattaforma, è stato abrogato.

B.6 (3.2.6)

È stata realizzata, congiuntamente con la Divisione 7, una progettazione riferita ad ampliamenti della Scheda Anagrafica Professionale del Lavoratore in sez. 5 (politiche attive, sezione formazione), per il monitoraggio delle attività formative, e in sezione 6, per l'attivazione del flusso informativo dedicato su specifiche dell'attività (sedi, durata, ambito, soggetto erogatore), ai fini della rendicontazione del Programma GOL. L'alimentazione diretta da parte dei servizi per l'impiego prefigura la struttura del fascicolo elettronico del lavoratore come evoluzione diretta della Scheda Anagrafica Professionale del Sistema informativo.

## SCHEDA OBIETTIVI ANNUALI

Divisione 6					
Responsabile	Stefano Raia				
Descrizione	<p>La Divisione 6 ha accompagnato le autorità di gestione dei Programmi operativi del FSE nell'attuazione degli obiettivi tematici e delle priorità di investimento previsti anche alla luce dell'emergenza da COVID 19 e, qualora necessario, in relazione all'emergenza epidemiologica, ha supportato le amministrazioni nella riprogrammazione dei rispettivi Programmi operativi interessati da REACT EU.</p> <p>Inoltre, considerato che gli interventi del Piano sul Recovery devono essere coerenti con il Pilastro Europeo dei diritti sociali, con gli interventi finanziati dalle politiche di coesione, stabilendo altresì il divieto di doppio finanziamento, l'Agenzia ha accompagnato i processi implementativi delle progettualità del Piano nazionale di ripresa e resilienza al fine di assicurarne la piena coerenza con gli strumenti programmatici dell'UE.</p> <p>Infine, la Divisione ha garantito supporto alle Autorità di gestione anche attraverso note contenenti indicazioni trasversali utili per la nuova programmazione 2021-2027.</p>				
Codice obiettivo	Obiettivi specifici annuali	Indicatore	Target 2022	Risultati	Peso% (tot.=70)
C.4 (3.2.10)	Coordinamento delle attività di programmazione 2014-2020 alla luce dell'emergenza Covid 19 e in vista della chiusura della programmazione	Iniziativa effettuata di coordinamento all'attuazione rispetto alle iniziative programmate	100%	100%	35/70
C.5 (3.2.11)	FSE + 2021-2027: accompagnamento e coordinamento dei Programmi cofinanziati	Iniziativa di accompagnamento effettuate rispetto a quelle programmate	100%	100%	35/70
<b>Totale</b>					<b>70/70</b>

### Note

C.4 (3.2.10) L'attività di accompagnamento delle autorità di gestione FSE svolta ha avuto l'obiettivo precipuo di assicurare il coordinamento e il supporto alle azioni intraprese in risposta alla crisi pandemica in particolare nell'ambito del REACT-EU e dell'iniziativa CARE (*Cohesion's Action for Refugees in Europe*) a sostegno dei rifugiati in fuga dall'aggressione militare russa contro l'Ucraina (a tal proposito 19 sono stati i Programmi che hanno aderito alla possibilità di applicare il tasso di cofinanziamento del 100% sul PO per il periodo contabile 2021-2022). Sono state effettuate, a tale riguardo, le ricognizioni degli interventi programmati nei PPOO FSE e riferiti a queste due iniziative. In particolare, nel 2022 i due Programmi operativi nazionali (PON Sistemi di politiche attive per l'occupazione e PON Governance e Capacità Istituzionale) assegnatari della seconda annualità delle risorse FSE REACT-EU, hanno acquisito le relative dotazioni. È stato fornito supporto alle Autorità di Gestione nazionali, regionali e delle Province autonome nell'attuazione nei rispettivi programmi operativi attraverso il monitoraggio dell'avanzamento della spesa FSE. Col fine consentire il raggiungimento del Target di spesa n+3 (cd. disimpegno automatico) e della chiusura dei programmi per il periodo di programmazione 2014-2020 al 31.12.2023. Grazie anche a questa azione di coordinamento i 29 Programmi operativi cofinanziati dall'FSE hanno superato gli obiettivi di spesa fissati per il 31 dicembre 2022. Le risorse comunitarie a valere sull'FSE dichiarate alla Commissione Europea pari a oltre € 10 miliardi di euro rappresentano il 155,5% del target fissato a € 6,45 miliardi di euro. Sono stati, inoltre: garantiti tutti i momenti di raccordo che si sono resi necessari tra le AdG e la Commissione Europea così come la partecipazione ai Comitati di Sorveglianza; mantenuti regolari rapporti di collaborazione con

il NUVAP, la Strategia Aree interne e la rete di comunicazione FSE. In relazione al Programma EaSI 2014-2020, si è partecipato, in qualità di componente del *National Advisory Board*, all'implementazione del Progetto SEED *Social innovation EcosystEm Development*, finanziato in risposta alla Call *Competence centres for social innovation* del 30/11/2020 (VP/2020/010). Il contributo ha riguardato, in particolare, la co-progettazione del Centro Italiano di Competenza per l'Innovazione Sociale attraverso la definizione della *mission* e delle possibili attività del futuro *competence center*.

C.5 (3.2.11)

L'Autorità Capofila ha svolto attività di coordinamento e accompagnamento nella predisposizione dei Programmi nazionali e regionali FSE+, attraverso la partecipazione a riunioni tecniche coordinate dal Dipartimento per politiche di coesione, alla presenza delle AdG, delle Amministrazioni centrali Capofila e della Commissione europea, nonché mediante la predisposizione di numerose indicazioni trasversali per la redazione dei Programmi stessi (a titolo semplificativo, principio DNSH, compilazione tabella sul meccanismo di erogazione territoriale e approccio territoriale, Operazioni di importanza strategica). Ha effettuato il monitoraggio del rispetto delle concentrazioni tematiche FSE+ previste dal Reg. (UE) 1057/2021. Ha partecipato, in qualità di componente, al gruppo di lavoro per la definizione delle regole nazionali sull'ammissibilità della spesa 2021-2027, coordinato dal Dipartimento per politiche di coesione, e ha partecipato al tavolo per la definizione del Protocollo Unico di colloquio 2021-2027. Ha supportato in riunioni bilaterali le AdG su questioni specifiche dei redigenti Programmi, anche in riscontro alle osservazioni della Commissione europea. Ha accompagnato l'AdG del PN GDL nella stesura del Programma e dei relativi allegati, nella compilazione del format su SFC2021 e nel recepimento delle osservazioni della Commissione europea. Con particolare riferimento dell'Appendice 1 "Utilizzo di costi unitari, somme forfetarie, tassi fissi e finanziamenti non collegati ai costi" ha partecipato al gruppo di lavoro sulla definizione delle UCS per la rendicontazione delle spese del PN GDL, quale riferimento per il successivo recepimento anche da parte dei PR. Ha partecipato agli incontri laboratoriali promossi dal Nuvap LABOP 4 "Un'Europa più sociale e inclusiva attraverso l'attuazione del Pilastro Europeo dei Diritti Sociali" e OP5 "Un'Europa più vicina ai cittadini" promossi dal Nuvap e dedicata agli indicatori sociali di FSE+ e ai relativi Sottogruppi tematici, fornendo contributi specifici sulle tematiche di FSE. Con riferimento al PNRR, l'Autorità Capofila ha partecipato al confronto con le Regioni volto all'esame preliminare dei PAR attuativi del Programma GOL, al fine di assicurarne la coerenza e la complementarità con l'FSE+. L'Autorità capofila ha infine organizzato a Roma l'evento di lancio *FSE+ tra innovazione e sfide* tenutosi a Roma il 14 dicembre 2022 con la partecipazione della Commissione europea, guidata dalla vicedirettrice aggiunta Andriana Sukova, le Autorità di Gestione nazionali e regionali, il partenariato socioeconomico.

## SCHEDA OBIETTIVI ANNUALI

Divisione 7					
Responsabile	<b>Pietro Orazio Ferlito</b>				
Descrizione	<p>Al fine di realizzare un Repertorio delle politiche attive regionali e nazionali, la Divisione 7 ha affiancato i lavori della Divisione 5 e della Struttura 3, per realizzare un applicativo da integrare su MyANPAL, il cui fine è gestire un nuovo sistema di classificazione nazionale dei servizi e delle politiche attive erogate sia a livello regionale che nazionale, e rendere disponibile agli utenti uno strumento di consultazione delle informazioni.</p> <p>Nell'ambito del SIU - Sistema Informativo Unitario, era prevista una piattaforma per l'incrocio tra la domanda e l'offerta di lavoro denominata "Sistema per la fruizione continua dei servizi di accompagnamento". Con la legge di bilancio per il 2022 (l. 234/2021), la piattaforma è stata estesa ai beneficiari di NASPI e DIS-COLL e aperta all'accesso delle agenzie per il lavoro private.</p> <p>Nel 2022, nell'ambito del Comitato direttivo di GOL, è stato condiviso il disegno della piattaforma, congiuntamente all'elaborazione dello schema di decreto ed un primo rilascio degli applicativi, introducendo primi strumenti previsionali della domanda di lavoro.</p> <p>Le attività previste alla realizzazione di un Fascicolo elettronico del lavoratore sono in corso di revisione e adeguamento al fine di accogliere le modifiche dalla riforma delle politiche attive del lavoro contenute nel programma GOL.</p> <p>La divisione 7 ha realizzato l'applicativo specifico per la gestione delle istanze di accesso al Fondo Nuove Competenze relative all'Avviso 2022. L'applicativo gestisce la presentazione, la modifica, la consultazione dell'istanza e la presentazione della richiesta di saldo da parte di tutti i soggetti coinvolti (Aziende/Fondi Interprofessionali), garantisce l'accesso alle Regioni interessate che devono esprimersi, anche tenuto conto della propria programmazione regionale, in materia di formazione continua, gestisce il piano finanziario del Fondo e la contabilizzazione di ogni istanza secondo l'attribuzione di questa alla fonte di finanziamento associata, garantendo il monitoraggio dell'avanzamento della spesa.</p>				
Codice obiettivo	Obiettivi specifici annuali	Indicatore	Target 2022	Risultati	Peso% (tot.=70)
B.4 (3.2.4)	Repertorio delle politiche attive regionali e nazionali	Realizzazione del repertorio delle politiche attive regionali e nazionali	Completamento disegno del repertorio e struttura informatica	80%	8/70
B.5 (3.2.5)	Realizzazione piattaforma per l'incontro domanda e offerta di lavoro	Numero iniziative effettuate rispetto alle programmate	100%	100%	20/70
B.6 (3.2.6)	Realizzazione del Fascicolo elettronico del lavoratore	Numero iniziative effettuate rispetto alle programmate	100%	100%	10/70
D.1 (3.2.12)	Attuazione del Fondo nuove competenze (fase: Realizzazione del nuovo sistema informativo per la gestione del rinnovato Fondo Nuove Competenze	Misure realizzate rispetto a quelle programmate	100%	100%	30/70

	2022/23)				
<b>Totale</b>					<b>68/70</b>
<b>Note</b>					
B.4 (3.2.4)	<p>Nell'ambito delle azioni di rafforzamento dei servizi per il lavoro, Anpal aveva previsto la realizzazione di un Repertorio delle politiche attive regionali e nazionali (inizialmente avviata come implementazione della sezione 6 della SAP). Sono state avviate le attività per individuare gli standard di misura affiancando la Divisione 5 e la Struttura 3, per realizzare un applicativo da integrare su MyANPAL per gestire un sistema di classificazione nazionale dei servizi e delle politiche attive erogate sia a livello regionale che nazionale, e rendere disponibile agli utenti uno strumento di consultazione delle informazioni. L'obiettivo è stato raggiunto parzialmente con la individuazione degli standard di misura e del relativo tracciato ma per sopraggiungere di altre urgenze il repertorio non è stato implementato.</p>				
B.5 (3.2.5)	<p>Nell'ambito del SIU - sistema informativo unitario del reddito di cittadinanza, era prevista una piattaforma per l'incrocio tra la domanda e l'offerta di lavoro denominata "Sistema per la fruizione continua dei servizi di accompagnamento" (art. 4, comma 1, lettera b) del D.M. n. 108/2019). Con la legge di bilancio per il 2022 (l. 234/2021), la piattaforma è stata estesa ai beneficiari di NASPI e DIS-COLL (art. 1, comma 74, lettera e), della l. 234/2021), e aperta all'accesso delle agenzie per il lavoro private. Nel 2022, nell'ambito del Comitato direttivo di GOL, è stato condiviso il disegno della piattaforma, congiuntamente all'elaborazione dello schema di decreto ed un primo rilascio degli applicativi, introducendo primi strumenti previsionali della domanda di lavoro. Le fasi dell'obiettivo sono state realizzate sebbene la piattaforma per l'incontro tra domanda e offerta di lavoro, per la quale erano stati predisposti gli allegati tecnici, non sia stata effettivamente implementata in considerazione delle modifiche normative apportate della legge di bilancio per il 2023 al reddito di cittadinanza e al sistema di politiche attive ad esso correlate.</p>				
B.6 (3.2.6)	<p>Il decreto legislativo n. 150 del 2015 ha previsto la realizzazione di un fascicolo elettronico del lavoratore (art. 14). L'obiettivo è stato raggiunto con l'implementazione del fascicolo a partire dalla SAP. Alla luce delle previsioni della riforma delle politiche attive del lavoro contenute nel programma GOL le attività sono in corso di revisione e adeguamento del modello dati, al fine di accogliere le modifiche previste.</p>				
D.1 (3.2.12)	<p>Il Fondo Nuove Competenze (istituito dall'art. 88 del decreto-legge n. 34 del 2020), è stato rifinanziato nel 2022 per 1 miliardo di euro a valere sulle risorse REACTEU affluite al PON SPAO. Il documento di riferimento è l'Avviso Anpal approvato con DCS n. 320 del 10.11.2022. L'obiettivo per la Divisione 7 riguardava la realizzazione del nuovo sistema informativo per la gestione del rinnovato Fondo Nuove Competenze 2022/23. L'obiettivo è stato raggiunto. Alla data di apertura dell'avviso l'applicativo era disponibile. La divisione 7 ha realizzato l'applicativo specifico per la gestione delle istanze di accesso al Fondo Nuove Competenze relative all'Avviso 2022. L'applicativo gestisce la presentazione, la modifica, la consultazione dell'istanza e la presentazione della richiesta di saldo da parte di tutti i soggetti coinvolti (Aziende/Fondi Interprofessionali), garantisce l'accesso alle Regioni interessate che devono esprimersi anche tenuto conto della propria programmazione regionale dei progetti in materia di formazione continua, e gestisce il piano finanziario del Fondo e la contabilizzazione di ogni istanza secondo l'attribuzione di questa alla fonte di finanziamento associata, garantendo il monitoraggio dell'avanzamento della spesa.</p>				

## SCHEDA OBIETTIVI ANNUALI

Struttura 1				
Descrizione	<p>Nell'ambito delle attività di monitoraggio dei servizi per l'impiego, nel 2022 la Struttura 1 ha realizzato una nuova edizione dell'Indagine nazionale sui Centri per l'impiego (CpI) coinvolgendo l'intera platea dei CpI attivi sul territorio italiano mediante la somministrazione di questionari strutturati con metodologia CAWI (<i>Computer Assisted Web Interviewing</i>). Per quel che riguarda il monitoraggio e valutazione del Programma Garanzia Giovani e del PON Iniziativa Occupazione Giovani, nel corso del 2022 sono stati realizzati due approfondimenti di ricerca valutativa. In continuità con le annualità precedenti, sono state pubblicate, 9 note periodiche sullo stato di attuazione fisica del Programma.</p> <p>Nel 2022 si è avviata l'attività di monitoraggio e raccolta sistemica di dati e informazioni relativi all'attuazione del Programma GOL, individuando i relativi indicatori di misurazione da condividere all'interno del Comitato direttivo di GOL e con l'Unità di Missione PNRR. Unitamente ai dati presenti nel SIU è stato possibile effettuare l'attento monitoraggio di milestone e target del Programma.</p>			
Codice obiettivo	Obiettivi annuali specifici	Indicatore	Target 2022	Risultati misurati
B.3 (3.2.3)	Monitoraggio attuazione di GOL	Numero report di monitoraggio	1 Report di monitoraggio	5 Report di monitoraggio
E.2 (3.2.18)	Monitoraggio e valutazione dei servizi per l'impiego	Numero rapporti periodici di monitoraggio	n.1 Rapporto Annuale di monitoraggio SPI	1 Rapporto
E.4 (3.2.20)	Monitoraggio e valutazione della Garanzia Giovani	Numero di report periodici di monitoraggio e valutazione	n.3 Report quadrimestrali	n.11 Report
<b>Note</b>				
B.3 (3.2.3)	<p>A seguito dell'avvio operativo del Programma GOL, nella seconda metà del 2022 sono state prodotte note di monitoraggio del Programma per dar conto del conseguimento sia del target PNRR, concordato con la Commissione europea e relativo al raggiungimento di 300 mila beneficiari, pari al 10% del totale previsto per il Programma al termine del 2025, sia del target Nazionale, condiviso con le Regioni e le Province Autonome in sede di adozione del Programma (DM 5.11.2021), pari al doppio di quanto previsto nel PNRR. Entrambi questi target sono stati raggiunti prima della fine dell'anno 2022. Sugi avanzamenti sono state pubblicate sul portale istituzionale 5 note sull'attuazione del Programma, sotto <i>Collana Focus Anpal, sezione Programma Gol</i>.</p>			
E.2 (3.2.18)	<p>L'attività di monitoraggio dei Servizi per l'impiego è proseguita nel 2022 con la realizzazione di una nuova edizione dell'Indagine nazionale sui Centri per l'impiego (CpI). Questa attività ha un carattere ricorrente e coinvolge l'intera platea dei CPI attivi sul territorio italiano mediante la somministrazione di questionari strutturati con metodologia CAWI (<i>Computer Assisted Web Interviewing</i>). L'indagine punta a ricostruire il quadro aggiornato dei soggetti che operano nei servizi pubblici per l'impiego locali e dei loro modelli organizzativi, per verificare il grado di raggiungimento dei livelli essenziali delle prestazioni (Lep) e delineare il profilo operativo di ciascuna struttura. L'indagine si è conclusa la prima settimana di ottobre 2022, ha avuto un tasso di risposta del 95,9% corrispondente a 518 CpI su 540 attivi al momento della rilevazione. Le informazioni acquisite attraverso tale indagine, in fase di raccolta e lavorazione durante il 2022, per le quali è stato redatto un rapporto intermedio, consentono di redigere il rapporto di monitoraggio sui Centri per l'impiego 2022 la cui pubblicazione finale è prevista nel primo semestre 2023.</p>			
E.4 (3.2.20)	<p>Nell'ambito delle analisi di monitoraggio e valutazione del Programma Garanzia Giovani e del PON Iniziativa Occupazione Giovani, nel corso del 2022 sono stati realizzati due approfondimenti di ricerca valutativa: <i>Rapporto di valutazione Garanzia Giovani. Qualità dei servizi offerti e delle politiche attive (Collana Biblioteca Anpal n. 23)</i> e <i>Verso la nuova Garanzia Giovani. Una revisione delle valutazioni sulle politiche attive del lavoro rivolte ai giovani (Collana Biblioteca Anpal n. 21)</i>. In continuità con le annualità precedenti, sono state pubblicate 9 note periodiche sullo stato di attuazione fisica del Programma, sotto <i>Collana Focus Anpal, sezione Garanzia Giovani</i>.</p>			

## SCHEDA OBIETTIVI ANNUALI

Struttura 2				
Descrizione	<p>Nel corso del 2022 la Struttura 2 ha dato seguito alle attività inerenti il monitoraggio e la valutazione della formazione professionale sia con riguardo a quella promossa e finanziata dai Fondi Paritetici Interprofessionali, sia con riguardo a quella programmata e finanziata nell'ambito dei Programmi Operativi Regionali di FSE. Per ciò che concerne il monitoraggio del FSE è stato concluso il III Rapporto (annualità 2020-2021), che contiene al suo interno anche una analisi della banca dati Open Coesione concentrata sui progetti inerenti la formazione per gli Obiettivi tematici 8 e 10. Diversi sono stati, inoltre, gli affondi valutativi sugli incentivi all'occupazione finanziati dal PON SPAO che hanno dato vita a diverse forme di reportistica. L'insieme di questi lavori sul monitoraggio e la valutazione della formazione professionale, concorre alla predisposizione del Rapporto sulla Formazione continua in Italia in collaborazione con INAPP.</p> <p>Nel 2022 è stato completato il disegno della piattaforma per l'incontro domanda-offerta di lavoro contenente gli adeguamenti introdotti dalla legge di bilancio 2021 ed elaborato un documento tecnico di valutazione di impatto sulla tutela dei dati personali. È stato progettato l'ampliamento della scheda anagrafica professionale del lavoratore on particolare riferimento alla sezione della formazione. Sono state realizzate le principali attività legate ad alcuni affondi tematici</p>			
Codice obiettivo	Obiettivi specifici annuali	Indicatore	Target 2022	Risultati misurati
B.5 (3.2.5)	Realizzazione della piattaforma per l'incontro domanda e offerta di lavoro	Numero iniziative effettuate rispetto alle programmate	100%	100%
B.6 (3.2.6)	Realizzazione del Fascicolo elettronico del lavoratore	Numero iniziative effettuate rispetto alle programmate	100%	100%
D.4 (3.2.15)	Monitoraggio dei Fondi interprofessionali per la formazione continua e dei fondi bilaterali	Aggiornamento banca dati avvisi attività finanziate da FPI	100%	100%
		Numero report di analisi delle basi informative relative ai Fondi paritetici interprofessionali	n.1 Report annuale	n.1 Report annuale
D.5 (3.2.16)	Attività Punti di Contatto Nazionali (PCN) Europass, EQF, Euroguidance	Numero Report sul coordinamento attività dei PCN	n.1 Report annuale	n.1 Report annuale
E.3 (3.2.19)	Monitoraggio e valutazione dei programmi cofinanziati del FSE	Numero di report annuali di monitoraggio e valutazione	n.1 Report annuale di monitoraggio OT8 e OT10 e 1 report di valutazione incentivi a valere su PON SPAO	n. 1 Report di monitoraggio n. 1 Report di valutazione incentivi
<b>Note</b>				
B.5 (3.2.5)	<p>Nel 2022 è stato completato il disegno della piattaforma che contiene anche gli adeguamenti introdotti dalla Legge di Bilancio 2021 (parità di accesso ai soggetti pubblici e ai privati accreditati ed estensione ai percettori di indennità Naspi e Dis-Coll) e he è stato condiviso all'interno del Comitato direttivo del Programma. La Struttura, in particolare, ha fornito il suo contributo nell'avviare, nell'ambito del Programma GOL, un processo di analisi dei PAR approvati, al fine di definire le caratteristiche programmate per il percorso 5 di ricollocazione collettiva a seguito di crisi aziendali, così come nel definire (attraverso la progettazione, presentazione al Comitato direttivo GOL e sistematizzazione di una</p>			

ipotesi di sperimentazione) uno strumento di *Skill Gap Analysis* nell'ambito del servizio di orientamento specialistico previsto nei LEP E del Programma, volto a definire la distanza del livello di competenze (acquisite del candidato attraverso esperienze di studio, vita e lavoro) rispetto a una o più unità professionali ricercate/desiderate così come descritte nella CP Istat 2011.

B.6 (3.2.6) Nel 2022 è stata realizzata una progettazione riferita ad ampliamenti della Scheda Anagrafica Professionale del Lavoratore in sez. 5 (politiche attive, sezione formazione), per il monitoraggio delle attività formative, e in sezione 6, per l'attivazione del flusso informativo dedicato su specifiche dell'attività (sedi, durata, ambito, soggetto erogatore). La Struttura, in particolare, per le sue competenze, ha fornito il suo contributo nell'individuare le variabili che confluiscono nella sezione 5 della SAP.

D.4 (3.2.15) È stata regolarmente aggiornata la banca dati sugli avvisi promossi dai Fondi Interprofessionali e sono stati raccolti dati aggregati, attraverso una richiesta formulata direttamente ai FPI, sulle attività di formazione avviate e concluse nel 2021 e parte del 2022, con una focalizzazione per i piani finanziati e conclusi nell'ambito del Fondo Nuove Competenze (I Avviso). Durante il 2022 è stata avviata un'indagine qualitativa, attraverso la somministrazione di un questionario semi-strutturato ai referenti tecnici dei FPI su varie tematiche, che ha condotto all'analisi delle attività svolte dai FPI nel periodo post-pandemia con una specifica focalizzazione sui processi di programmazione della formazione finalizzati al rilascio di attestati o di dispositivi di diverso livello tesi al riconoscimento delle competenze acquisite. Tali attività sono confluite sul Rapporto annuale sulla formazione continua in Italia.

D.5 (3.2.16) Si colloca, tra le attività della Struttura, anche il Punto Nazionale di Coordinamento EQF che nel corso del 2022, oltre a tutte le attività ordinarie di diffusione, disseminazione e formazione trasversali ai Punti di Contatto istituiti presso ANPAL (EQF, EG, Europass), ha curato anche il Rapporto italiano di referenziazione delle qualificazioni al Quadro europeo EQF in sede di EQF AG e relativi seguiti di consultazione nazionale e internazionale ai fini dell'adozione con decreto interistituzionale del rapporto stesso. Lo schema di Decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, di concerto con il Ministro dell'Istruzione e del Merito e del Ministro dell'università e della ricerca è stato approvato con accordo in Conferenza Stato-Regioni l'8 agosto 2022.

E.3 (3.2.19) Durante il 2022 sono stati realizzati il III Rapporto di monitoraggio FSE che contiene un'analisi della banca dati OpenCoesione concernente le iniziative finanziate sulla formazione a valere sugli OT 8 e 10, così come un report di valutazione rispetto all'incentivo IO Lavoro 2020 e sull'intero ciclo di incentivi 201-2020 finanziati dal PON SPAO

## SCHEDA OBIETTIVI ANNUALI

Struttura 3				
Descrizione	<p>La Struttura 3 ha garantito, anche per il 2022, il supporto tecnico scientifico alle diverse Strutture/Divisioni nella costruzione di strumenti informativi finalizzati alla raccolta e alla gestione di dati amministrativi del SIU di competenza di ANPAL nell'ambito delle attività a garanzia della valorizzazione a scopo statistico degli archivi amministrativi. Ha inoltre garantito la partecipazione ai tavoli di indirizzo e ai tavoli tecnici finalizzati alle attività previste dall'accordo del 22 dicembre 2015, con gli altri quattro enti produttori di statistiche pubbliche sull'occupazione (MLPS, INPS, INAIL, ISTAT), al fine di redigere rapporti trimestrali e annuali congiunti sulle rispettive banche dati riguardo l'andamento del mercato del lavoro. Nell'ambito delle attività riferite al raccordo con il Sistema Statistico Nazionale (Sistan) la Struttura 3 si è occupata di dare supporto alle Strutture e alle Divisioni nell'adempimento delle fasi connesse alla realizzazione, all'aggiornamento e allo stato di attuazione delle attività del Programma Statistico Nazionale, della predisposizione del Piano Statistico Nazionale (PSN) 2023-2025 e della partecipazione ai Circoli di Qualità del Sistan.</p> <p>Nel 2022 è stata introdotta una nuova metodologia di profilazione quanti-qualitativa di <i>assessment</i> ai fini della presa in carico degli utenti da parte dei servizi per l'impiego nell'ambito del Programma GOL. È stata anche avviata l'attività di monitoraggio e raccolta sistemica di dati e informazioni relativi all'attuazione del Programma GOL, individuando i relativi indicatori di misurazione da condividere all'interno del Comitato direttivo di GOL e con l'Unità di Missione PNRR. Unitamente ai dati presenti nel SIU è stato possibile effettuare l'attento monitoraggio di milestone e target del Programma. Infine, è stato realizzato il Repertorio delle politiche attive regionali e nazionali essenziale per armonizzare le specifiche territoriali con quelle definite dal Programma GOL.</p>			
Codice obiettivo	Obiettivi specifici annuali	Indicatore	Target 2022	Risultati misurati
B.2 (3.2.2)	Implementazione strumenti di <i>assessment</i>	Numero iniziative realizzate rispetto al numero di iniziative programmate	100%	100%
B.3 (3.2.3)	Monitoraggio attuazione di GOL	Numero report di monitoraggio	1 Report di monitoraggio	n. 5 Report
B.4 (3.2.4)	Repertorio delle politiche attive regionali e nazionali	Realizzazione del repertorio delle politiche attive regionali e nazionali	Completamento disegno del repertorio e struttura informatica	100%
E.6 (3.2.22)	Valorizzazione a scopo statistico degli archivi amministrativi e raccordo con il Sistema Statistico Nazionale	Realizzazione delle attività previste per ciascuna delle fasi (Somma delle percentuali di realizzazione delle fasi attuative, ponderata per i rispettivi pesi)	100%	100%
<b>Note</b>				
B.2 (3.2.2)	<p>Con deliberazione n.5 del 9 maggio 2022 sono stati introdotti gli standard di misura dei servizi del Programma GOL, collegandoli a ciascun Livello Essenziale delle Prestazioni dei servizi per l'impiego, così come è stata anche introdotta una nuova metodologia di profilazione quanti-qualitativa (<i>assessment</i>) ai fini della presa in carico degli utenti degli stessi servizi. L'insieme delle metodologie e degli strumenti elaborati, oltre che essere frutto di un lavoro scientifico e tecnico-statistico, è stato anche ampiamente condiviso e discusso all'interno del Comitato direttivo con le Regioni e le Province Autonome. In particolare, il nuovo <i>assessment</i> ha riformato profondamente il servizio di profilazione in ogni Centro per l'impiego, basandosi su una metodologia di valutazione multidimensionale e una traccia di intervista per l'orientamento di base, e ha stabilito standard omogenei sul livello nazionale per l'erogazione di questo servizio essenziale. Tale metodo integrato, non comportando automatismi e prevedendo</p>			

l'intervento dell'operatore professionale e la condivisione con l'utente, risponde alle esigenze di personalizzazione degli interventi rappresentato dal Programma, permettendo attraverso una valutazione multidimensionale, una compiuta determinazione del profilo personale di occupabilità, in linea con i migliori standard internazionali oltre che un più efficace orientamento di base nell'individuazione del percorso più idoneo per ognuno dei cercatori di lavoro coinvolti nel Programma GOL.

B.3 (3.2.3)

A seguito dell'avvio operativo del Programma GOL, nella seconda metà del 2022 sono state prodotte note di monitoraggio del Programma per dar conto del conseguimento sia del target PNRR, concordato con la Commissione europea e relativo al raggiungimento di 300 mila beneficiari, pari al 10% del totale previsto per il Programma al termine del 2025, sia del target Nazionale, condiviso con le Regioni e le Province Autonome in sede di adozione del Programma (DM 5.11.2021), pari al doppio di quanto previsto nel PNRR. Entrambi questi target sono stati raggiunti prima della fine dell'anno 2022. Sugli avanzamenti sono state pubblicate sul portale istituzionale 5 note sull'attuazione del Programma, sotto Collana Focus Anpal, sezione Programma Gol.

B.4 (3.2.4)

La realizzazione di un Repertorio delle politiche attive è prevista dal Decreto di adozione del Programma GOL del 5 novembre 2021 (GU n.306 del 27.12.2021), all'interno del quale tale strumento viene ritenuto essenziale per armonizzare le specifiche territoriali (Regioni e Province Autonome) con quelle definite da GOL. Nel 2022 le attività di costruzione del Repertorio, in collaborazione con la Divisione 5 e la Divisione 7, sono cominciate a partire da una fase di censimento e analisi degli Avvisi che le Regioni e le Province Autonome hanno pubblicato a valere sul Programma GOL. Su questa base è stato impostato il disegno dello stesso Repertorio e il relativo tracciato record volto a consentire lo sviluppo di un applicativo.

E.6 (3.2.22)

La valorizzazione a scopo statistico degli archivi amministrativi ha comportato, anche per l'2022, il supporto tecnico scientifico alle diverse strutture/divisioni nella costruzione di strumenti informativi finalizzati alla raccolta e alla gestione di dati amministrativi del SIU di competenza di ANPAL; definizione di piani metodologici di trattamento del dato amministrativo; costruzione, normalizzazione e manutenzione delle Banche Dati; definizione di piani di campionamento per l'attività di identificazione delle variabili di interesse; aggancio e raccordo tra le diverse banche dati presenti nel SIU e/o altre banche dati provenienti da fonti statistiche esterne, al fine di consentire le indagini statistiche previste nei relativi piani di attività. È stata, inoltre garantita la partecipazione ai tavoli di indirizzo e ai tavoli tecnici finalizzati alle attività previste dall'accordo del 22 dicembre 2015, allargato all'Anpal, tra i quattro enti produttori di statistiche pubbliche sull'occupazione (MLPS, INPS, INAIL, ISTAT) col fine di redigere rapporti trimestrali e annuali sull'andamento del mercato del lavoro su data set integrato di microdati prodotti dai singoli enti. Si è contestualmente proceduto alla realizzazione e all'aggiornamento periodico della applicazione QLIKSENSE sull'analisi dei flussi DID e sullo stock di disoccupati al 31 dicembre 2021.

Il raccordo con il Sistema Statistico Nazionale ha comportato: supporto alle strutture e alle divisioni nella fase di adempimento delle fasi connesse alla realizzazione, all'aggiornamento e allo stato di attuazione delle attività afferenti al Programma Statistico Nazionale; predisposizione del Piano Statistico Nazionale (PSN) 2023-2025; Partecipazione ai Circoli di Qualità del Sistan. In tale sede, nella presentazione programmatica ai Circoli di qualità dei lavori relativi al prossimo triennio 2023-2025 sono state eliminate due schede e aggiunti due nuovi lavori: "Monitoraggio e valutazione del Programma Garanzia Occupabilità Lavoratori (GOL)" e "Analisi delle caratteristiche e dei percorsi dei beneficiari RdC inviati ai servizi per il lavoro".

## SCHEDA OBIETTIVI ANNUALI

Struttura 4				
Descrizione	<p>Nel 2022 la Struttura 4 ha realizzato elaborazioni periodiche sui flussi delle DID per l'analisi della disoccupazione amministrativa, definendo una stima degli stock di disoccupati amministrativi al 31 dicembre 2021. Inoltre, è stata coinvolta nel processo di raccolta dati per LTU database.</p> <p>La Struttura ha approntato le attività di analisi e di monitoraggio dell'andamento del Reddito di Cittadinanza sulla base dei dati amministrativi, costantemente accompagnate dall'aggiornamento della metodologia per l'analisi dei beneficiari di RdC finalizzata allo studio dei flussi di ingresso e uscita dalla misura e dei percorsi di ingresso nell'occupazione.</p> <p>Sul tema dei tirocini extracurricolari è stata realizzata la predisposizione del Terzo rapporto nazionale attraverso la definizione dei contenuti e la realizzazione delle elaborazioni statistiche.</p> <p>In continuità con il lavoro iniziato a metà del 2021 la Struttura ha affrontato le tematiche relative alla conciliazione vita-lavoro realizzando un approfondimento per l'analisi e descrizione delle politiche e delle misure di conciliazione a livello nazionale ed europeo.</p> <p>Sono state inoltre avviate le attività di supporto all'attuazione del Piano Triennale di contrasto allo sfruttamento lavorativo in agricoltura e al caporalato (2020-22) attraverso la partecipazione agli incontri dei Tavoli tecnici, ai moduli formativi sul monitoraggio del Piano Triennale e alla progettazione di specifiche attività di analisi e studio.</p>			
Codice obiettivo	Obiettivi specifici annuali	Indicatore	Target 2022	Risultati misurati
E.1 (3.2.17)	Analisi del mercato del lavoro	Implementazione ed ampliamento della conoscenza su consistenze e andamenti del mercato del lavoro	<p>n. 1 nota sulla disoccupazione amministrativa e la domanda di lavoro</p> <p>n.4. note trimestrali nell'ambito dell'accordo Interistituzionale Inps, Istat, Anpal, Mlps, Inail</p> <p>n. 4 note periodiche sui beneficiari del reddito di cittadinanza</p> <p>n. 1 contributo al Rapporto annuale sul mercato del lavoro nell'ambito dell'accordo Interistituzionale Inps, Istat, Anpal, Mlps, Inail</p>	<p>n. 1 nota sulla disoccupazione amministrativa e la domanda di lavoro</p> <p>n.4. note trimestrali nell'ambito dell'accordo Interistituzionale Inps, Istat, Anpal, Mlps, Inail</p> <p>n. 4 note periodiche sui beneficiari del reddito di cittadinanza</p> <p>Non realizzato</p>
E.5 (3.2.21)	Monitoraggio dei tirocini extracurricolari	Numero rapporti periodici di monitoraggio	n.1 Rapporto annuale	n.1 Rapporto annuale
E.7 (3.2.23)	Analisi comparative a livello nazionale e internazionale in materia di politiche attive del lavoro	Documentazione tecnica	n.2 documenti su disuguaglianze di accesso e permanenza nel mercato del lavoro per specifici target di popolazione	n. 2 documenti
<b>Note</b>				
E.1 (3.2.17)	Nel corso del 2022, con riferimento all'obiettivo di sviluppare la conoscenza sulle consistenze e sugli andamenti del mercato del lavoro, sono state svolte attività che hanno interessato diversi ambiti di analisi. Per quel che riguarda l'analisi della disoccupazione amministrativa sono state realizzate elaborazioni			

periodiche sui flussi delle DID, definendo una stima degli stock di disoccupati amministrativi al 31 dicembre 2021. Si è contestualmente proceduto alla realizzazione e all'aggiornamento periodico della applicazione QLIKSENSE sull'analisi dei flussi DID e sullo stock di disoccupati al 31 dicembre 2021. Sono state redatte, nell'ambito dell'accordo Interistituzionale Inps, Istat, Anpal, MLPS, Inail, le 4 note previste, rispettivamente a marzo, giugno, settembre e dicembre 2022.

Sono state sviluppate, anche in continuità con l'annualità precedente, le attività di analisi e di monitoraggio dell'andamento del Reddito di Cittadinanza sulla base dei dati amministrativi contenuti nel SIU ANPAL ed integrati con i dati trasmessi dal Ministero del lavoro. Sono state predisposte 4 note, di cui 2 pubblicate sul portale ANPAL e 2 no ma, comunque inviate al MLPS. Non è stato realizzato il contributo al Rapporto annuale sul mercato del lavoro nell'ambito dell'accordo Interistituzionale Inps, Istat, Anpal, MLPS, Inail perché per problematiche non attribuibili all'Agenzia non è stato rinnovato l'accordo interistituzionale.

E.5 (3.2.21) Sul tema dei tirocini extracurricolari è stata realizzata la predisposizione del *Terzo rapporto nazionale in materia di tirocini extracurricolari*, attraverso la definizione dei contenuti, la realizzazione delle elaborazioni statistiche ed è stata avviata la redazione dei contributi previsti. Il lavoro è stato concluso a settembre 2022 e poi pubblicato sul portale istituzionale dell'ANPAL (*Biblioteca Anpal n. 22*).

E.7 (3.2.23) In continuità con le analisi svolte nella precedente annualità sono state affrontate le tematiche relative alla conciliazione vita-lavoro. In particolare, è stato concluso un documento tecnico avviato nel secondo semestre 2021 relativo alle disuguaglianze di genere, come approfondimento per l'analisi e descrizione delle politiche e delle misure di conciliazione a livello nazionale ed europeo che possono avere un impatto sulle difficoltà in ingresso, reingresso e/o permanenza nel mercato del lavoro. L'altro documento tecnico a cui si è lavorato è riferito alla disoccupazione di lunga durata e ha preso in esame, da una parte, le disuguaglianze territoriali al fine di descrivere l'ampiezza del fenomeno, dall'altra l'analisi della letteratura europea e nazionale, e i nuovi documenti di programmazione (Accordo di Partenariato, PNRR, GOL), in materia di disoccupazione di lunga durata e di politiche attive del lavoro.