

Relazione sulla Performance 2017

## 1. PRESENTAZIONE DELLA RELAZIONE E INDICE

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

Il presente documento, che conclude il ciclo di gestione della performance per l'anno 2017, è redatto in un'ottica di trasparenza, responsabilizzazione e rendicontazione (*accountability*) a tal fine utilizzando un linguaggio semplice e d'immediata comprensione e agevolmente fruibile per la generalità dei cittadini, gli utenti e gli stakeholder di riferimento.

Ciò in attuazione anche delle ultime indicazioni fornite, in materia, dalle delibere ANAC nonché alla luce delle recenti novità normative che hanno riformato, in parte, il decreto legislativo n. 150 del 2009, prevedendo, tra l'altro, che l'Organismo indipendente di valutazione della performance validi la Relazione sulla performance "...a condizione che la stessa sia redatta in forma sintetica, chiara e di immediata comprensione ai cittadini e agli utenti finali".

Le linee metodologiche utilizzate per la redazione del presente documento sono quelle delineate dalla delibera n. 5 del 07 marzo 2012 CiVIT ora ANAC, con cui ne è stata definita la struttura e le modalità di redazione. Al riguardo, si precisa che tali indicazioni hanno mantenuto la loro validità anche rispetto al ciclo della performance cui si riferisce il presente documento.

La presente relazione si pone l'obiettivo di descrivere le attività svolte dall'Agenzia nazionale per le politiche attive del lavoro (di seguito ANPAL o Agenzia) dal 1° gennaio al 31 dicembre 2017 e di evidenziare i risultati conseguiti rispetto agli obiettivi programmati e alle risorse assegnate nell'annualità di riferimento, rilevando gli eventuali scostamenti per ciascuno degli obiettivi individuati anche in relazione a quanto previsto dal Piano della Performance 2017-2019<sup>1</sup>.

Il presente documento indica altresì le scelte organizzative intraprese da ANPAL e le principali criticità emerse durante l'annualità di riferimento, che ha coinciso con la fase di avvio dell'Agenzia.

Di seguito quindi un quadro sintetico degli elementi che hanno caratterizzato il contesto nel quale si è sviluppata l'azione amministrativa, dei risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto alle aree strategiche d'intervento, nonché delle scelte gestionali più significative. Saranno descritti, in particolare, gli obiettivi conseguiti nell'ambito del processo di avvio dell'Agenzia e della organizzazione delle strutture e delle competenze confluite in ANPAL a seguito della soppressione della Direzione Generale per le politiche attive, i servizi per il lavoro e la formazione del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali a partire dal 1° gennaio 2017.

Uno spazio rilevante dell'analisi sarà dedicato alla puntuale descrizione dei risultati conseguiti nel corso del 2017 con riferimento agli obiettivi programmati e alle attività pianificate.

---

<sup>1</sup> Con deliberazione n.23 del 7 novembre 2017, il Consiglio di Amministrazione di ANPAL ha approvato il Piano della Performance di ANPAL per il triennio 2017 – 2019, ai sensi degli articoli 10 e 15 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, e successive modifiche e integrazioni di cui al decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 74.

## Sommario

<b>1. PRESENTAZIONE DELLA RELAZIONE E INDICE</b> .....	2
<b>2. SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI STAKEHOLDER ESTERNI</b> .....	4
2.1 Il contesto esterno di riferimento.....	5
2.2 L'amministrazione .....	7
2.3 I risultati raggiunti .....	12
2.4 Le criticità e le opportunità .....	14
<b>3. OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI</b> .....	18
3.1 L'Albero della performance .....	18
3.2 Obiettivi specifici triennali .....	21
3.3 Obiettivi specifici annuali .....	22
3.4 Obiettivi individuali .....	43
<b>4. RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ</b> .....	43
<b>5. PARI OPPORTUNITÀ E BILANCIO DI GENERE</b> .....	44
<b>6 IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE</b> .....	45
6.1 Fasi, soggetti, tempi e responsabilità.....	45
6.2 Punti di forza e di debolezza del ciclo della performance .....	46
<b>ALLEGATI</b> .....	47

## 2. SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI *STAKEHOLDER* ESTERNI

La Relazione sulla Performance, redatta ai sensi dell'art.10, comma 1 lettera b) del d.lgs. n.150/2009 e della delibera n.5/2012 della CIVIT, ora ANAC, evidenzia a consuntivo i risultati conseguiti da Anpal nello svolgimento delle attività previste nel Piano della Performance 2017-2019.

In conformità alla normativa su richiamata, il presente documento, nell'ottica di rendere possibile l'esercizio del controllo diffuso, mira quindi a garantire ai cittadini e a tutti gli altri *stakeholder* interessati, interni ed esterni, uno strumento utile ed agevole per valutare l'operato dell'Agenzia e misurare i risultati conseguiti nel 2017 rispetto al Piano triennale della performance.

La presente relazione si compone di cinque sezioni così come previsto dalla delibera citata che fornisce le linee guida per la stesura del documento:

1. La prima sezione è rivolta essenzialmente ai cittadini e agli altri stakeholder esterni, ai quali viene presentato il contesto esterno di riferimento, uno sguardo di insieme sull'Agenzia, i risultati raggiunti e le criticità riscontrate;
2. La seconda sezione è dedicata alla performance organizzativa (risultanza dei controlli strategico e gestionale) ed individuale (valutazioni dei dipendenti);
3. La terza sezione illustra i dati di carattere economico-finanziario desunti dal ciclo di bilancio;
4. La quarta sezione approfondisce le attività svolta in materia di pari opportunità;
5. La quinta sezione descrive il processo di redazione e adozione della relazione.

La Relazione riporta, inoltre l'indicazione delle risorse umane e finanziarie assegnate per il raggiungimento degli obiettivi. Il documento è corredato dei seguenti allegati: il prospetto relativo alle pari opportunità, la tabella obiettivi specifici annuali, la tabella documenti del ciclo di gestione della performance e la tabella "valutazione individuale".

## 2.1 Il contesto esterno di riferimento

La Commissione Europea il 22 febbraio 2017 ha pubblicato la relazione per Paese relativa all'Italia 2017 – SWD(2017) 77. Nella relazione sono stati valutati i progressi compiuti dall'Italia nel dare seguito alle raccomandazioni specifiche per Paese adottate dal Consiglio il 12 luglio 2016, i provvedimenti adottati in seguito alle raccomandazioni degli anni precedenti e i progressi compiuti nel conseguimento degli obiettivi nazionali fissati dalla strategia Europa 2020. Tuttavia, nonostante i progressi registrati, l'analisi ha portato la Commissione a concludere che l'Italia presenta ancora squilibri macroeconomici eccessivi, dovuti, tra l'altro, alla dinamica ancora debole della produttività e alla forte disoccupazione.

Il 22 maggio 2017 il Consiglio dell'Unione Europea ha approvato le Raccomandazioni specifiche per l'Italia ed ha manifestato un generale apprezzamento per gli sforzi compiuti dal nostro Paese, riducendo così il numero delle raccomandazioni a quattro (nel 2016 erano cinque). Infatti, nel prendere atto degli impegni assunti dall'Italia nel medio periodo, con particolare riferimento al completamento dell'attuazione della riforma del mercato del lavoro e della pubblica amministrazione, non sono stati ritenuti necessari ulteriori interventi.

In tale ambito, l'attenzione del Consiglio si è focalizzata sulla necessità di “assicurare efficaci politiche attive del mercato del lavoro, incentivare il lavoro dei secondi percettori di reddito e razionalizzare la spesa sociale”. Inoltre il Consiglio raccomanda al Paese di “rafforzare il quadro della contrattazione collettiva, mediante il coinvolgimento delle parti sociali, al fine di permettere contratti collettivi che tengano maggiormente conto delle condizioni locali” (Raccomandazione n. 4).

Sono state ridimensionate, pertanto, le raccomandazioni specifiche dell'anno precedente relative alla necessità del completamento del processo di riforma in materia di politiche attive del mercato del lavoro e rafforzamento dell'efficienza dei servizi per l'impiego. Particolare attenzione è stata posta sull'obiettivo di assicurare, in tale contesto riformato, l'efficacia e l'effettività delle politiche attive del mercato del lavoro.

Secondo l'indagine sulla Forze di Lavoro, nel 2017 il numero delle persone occupate è aumentato dell'1,2 per cento rispetto al 2016. Inoltre, il tasso di disoccupazione è stato del 11,2% nella media del 2017, in calo di mezzo punto percentuale rispetto all'11,7% del 2016.

L'atto di indirizzo emanato dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali il 2 dicembre 2016 per il triennio 2017-2019 ha infatti enfatizzato la necessità di mettere in atto politiche finalizzate a contrastare il quadro economico nazionale ed internazionale, che si prefigura per i prossimi anni con una prospettiva non soddisfacente in termini di crescita economica.

In tale contesto, l'approvazione della legge n. 183/2014 e dei decreti delegati che ne costituiscono l'attuazione hanno prodotto rilevanti modifiche del quadro regolatorio ed istituzionale, ~~ivi~~ inclusa la creazione e l'avvio a regime dell'Agenzia Nazionale per le Politiche Attive del Lavoro (ANPAL) e l'istituzione della Rete Nazionale dei servizi per le politiche del lavoro, quale ~~essenziale~~ strumento essenziale di *governance* per garantire la fruizione dei servizi essenziali in materia di politica attiva del lavoro su tutto il territorio nazionale e assicurare l'esercizio unitario delle relative funzioni amministrative<sup>2</sup>.

L'atto di indirizzo citato ha richiamato pertanto l'urgenza di completamento dei percorsi di riforma avviati. A tal proposito in data 21 dicembre 2017 è stata sancita l'intesa, da parte della conferenza

---

<sup>2</sup> Detta rete, coordinata dall'ANPAL, ha il compito di favorire l'effettività dei diritti al lavoro, alla formazione e all'elevazione professionale ed è formata dalle strutture regionali per le politiche attive del Lavoro, dall'INPS, dall'INAIL, dalle Agenzie per il lavoro e dagli altri soggetti autorizzati all'attività di intermediazione, dai fondi interprofessionali per la formazione continua, dai fondi bilaterali di cui all'articolo 12, comma 4, del decreto legislativo 10 settembre 2003 n. 276, dall'INAPP, ANPAL Servizi S.p.A., dal sistema delle Camere di commercio, dalle università e dagli istituti di scuola secondaria di secondo grado.

permanente per i rapporti tra lo stato, le Regioni e le Province Autonome di Trento e Bolzano, ai sensi dell'articolo 2, del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150, sullo schema di decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, recante indirizzi generali in materia di politiche attive del lavoro e gli obiettivi annuali dell'azione in materia di politiche attive del lavoro.

La *ratio* del decreto citato è appunto quella di costruire un modello di *governance* in cui siano delineati in modo chiaro ruoli, funzioni e responsabilità di ciascun attore istituzionale, valorizzandone il contributo nella definizione, programmazione e gestione delle politiche del lavoro, in un esercizio concreto della leale cooperazione tra le istituzioni.

In tale ambito, si pone in modo complementare anche il decreto ministeriale in materia di **accreditamento dei servizi per il lavoro**, (ex art. 12, comma 1 del D.Lgs. 150/2015), volto a definire regole chiare e certe per una corretta "regolazione dei confini" ed una proficua interazione tra i livelli istituzionali in merito alle possibili sinergie tra il sistema nazionale ed i sistemi regionali di accreditamento, evitando sovrapposizioni di intervento e garantendo l'autonomia delle reti territoriali locali. A tal proposito, in data 21 dicembre 2017 è stata sancita l'intesa, da parte della Conferenza Permanente per i Rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province Autonome di Trento e Bolzano, ai sensi dell'articolo 12, comma 1, del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150, sullo schema di decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, che, in attuazione del predetto articolo 12 del decreto legislativo 2015/150, stabilisce i criteri per la definizione dei sistemi di accreditamento dei servizi per il lavoro.

Parimenti, costituisce parte integrante dell'attuazione degli indirizzi triennali, l'approvazione e l'adozione del **Piano di rafforzamento dei servizi e delle misure di politica attiva**, attraverso cui si assicura piena attuazione all'articolo 15 del decreto legge 78/2015. A tal proposito, in data 21 dicembre 2017 in Conferenza Unificata, il Governo, le Regioni e Province autonome di Trento e di Bolzano e gli Enti locali hanno convenuto di adottare il documento recante il "Piano di rafforzamento dei servizi e delle misure di politica attiva del lavoro" ai sensi dell'articolo 15, comma 1 del decreto legge 19 giugno 2015, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2015, n. 125, il quale dispone che, allo scopo di garantire livelli essenziali di prestazioni in materia di servizi e politiche attive del lavoro, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, le regioni e le province autonome, definiscono, con accordo in Conferenza unificata, un piano di rafforzamento dei servizi per l'impiego ai fini dell'erogazione delle politiche attive, mediante l'utilizzo coordinato di fondi nazionali e regionali, nonché dei programmi operativi cofinanziati dal Fondo Sociale Europeo e di quelli cofinanziati con fondi nazionali negli ambiti di intervento del Fondo Sociale Europeo, nel rispetto dei regolamenti dell'Unione europea in materia di fondi strutturali.

A tal proposito il 22 dicembre 2016, è stato rinnovato per il 2017 l'accordo quadro in materia di politiche attive del lavoro sottoscritto tra Governo e Regioni (del 30 luglio 2015) nel quale le parti si sono impegnate congiuntamente a garantire la continuità di funzionamento dei Centri per l'impiego, riconoscendone il ruolo di infrastruttura pubblica indispensabile per lo sviluppo delle politiche attive.

La continuità per il 2017 ha confermato il comune intento di valorizzare il ruolo dei Centri per l'impiego, con l'obiettivo di arrivare, per il 2018, ad un funzionamento/finanziamento strutturale dell'intero sistema.

## 2.2 L'amministrazione

Nel corso del 2017 è stata gestita la fase di avviamento e di organizzazione dell'Agenzia, a cui sono riconducibili una serie di adempimenti urgenti legati all'auto-funzionamento e alle procedure di gestione del personale transitato in ANPAL, nonché dei bilanci e delle risorse finanziarie trasferite.

Il Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 13 aprile 2016 ha individuato le risorse umane, finanziarie e strumentali destinate all'ANPAL e le relative procedure di trasferimento dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e dall'Istituto Nazionale per l'Analisi e le Politiche Pubbliche (INAPP) – ex ISFOL.

In attuazione del DPCM sopra richiamato, è stato disposto il trasferimento delle unità di personale nei ruoli dell'ANPAL, come di seguito rappresentato:

- con Decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze, del 3 novembre 2016 è stato disposto – ai fini della prima attuazione dell'articolo 3, co. 5 del DPCM 13 aprile 2016 – il trasferimento all'ANPAL di n. 81 unità di personale non dirigenziale di ruolo del MLPS;
- con successivo Decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze, del 16 dicembre 2016 sono state trasferite all'ANPAL n. 28 unità di personale non dirigenziale di ruolo del MLPS;
- con Decreto n. 1 del 22 dicembre 2016 del Direttore Generale dell'INAPP, d'intesa con il Direttore Generale dell'ANPAL, è stato disposto il trasferimento nei ruoli dell'ANPAL, con decorrenza 1° gennaio 2017, di n. 93 unità di personale non dirigenziale di ruolo dell'ex ISFOL (ai sensi dell'articolo 4, commi 2, 3 e 4 del DPCM 13 aprile 2016);
- con Decreto n. 1 del 27 gennaio 2017 del Direttore Generale dell'INAPP, d'intesa con il Direttore Generale dell'ANPAL, è stato disposto il trasferimento nei ruoli dell'ANPAL, con decorrenza 1° febbraio 2017, di n. 51 unità di personale a tempo determinato dell'INAPP (ai sensi dell'articolo 4, comma 8 del DPCM 13 aprile 2016).

Inoltre, ai sensi dell'articolo 3, comma 7 del DPCM 13 aprile 2016, n. 2 unità di personale proveniente dall'INPS, comandato presso la Direzione Generale per le politiche attive, i servizi per il lavoro e la formazione continua a svolgere servizio presso ANPAL con decorrenza 1° gennaio 2017 e fino alla scadenza del periodo di comando.

Al 31 dicembre 2017 – a seguito dell'immissione in servizio dei sette Dirigenti titolari delle rispettive Divisioni – può dirsi che le attività ordinarie erano avviate a pieno regime; registrando alcuni motivati e ragionevoli rallentamenti nella gestione delle competenze e delle attività di nuova attribuzione legate al mancato completamento della procedura di organizzazione che è avvenuto, di fatto, solo nel IV trimestre del 2017.

Figura 1 –Dotazione organica e personale in servizio

APPARTENENTI AL COMPARTO CONTRATTUALE MINISTERI

	Dotazione organica		Personale in servizio*		<i>di cui a tempo determinato</i>		Esuberi (+) e/o scoperture (-)	Personale in comando da altre Amministrazioni	
	2013	2017	2013	2017	2013	2017		2013	2017
<b>Personale dirigente</b>									
I fascia		1		1					
II fascia		7		7					
<b>Totale dirigenti</b>		8		8					

	Dotazione organica		Personale in servizio*		<i>di cui a tempo determinato</i>		Esuberi (+) e/o scoperture (-)	Personale in comando da altre Amministrazioni	
	2013	2017	2013	2017	2013	2017		2013	2017
<b>Personale non dirigente</b>									
Area III		36		27					3
Area II		71		63					
Area I		2		1					
Altro (specificare)									
<b>Totale personale non dirigente</b>		109		91					3

\*il dato numerico del personale in servizio è al netto del personale in comando/distacco presso altre Amministrazioni e del personale in aspettativa, anche sindacale, pari a 18 unità.

Figura 2 –Dotazione organica e personale in servizio

APPARTENENTI AL COMPARTO CONTRATTUALE “ENTI DI RICERCA”

	Dotazione organica		Personale in servizio*		<i>di cui a tempo determinato</i>		Esuberi (+) e/o scoperture (-)	Personale in comando da altre Amministrazioni	
	2013	2017	2013	2017	2013	2017		2013	2017
<b>Personale non dirigente</b>									



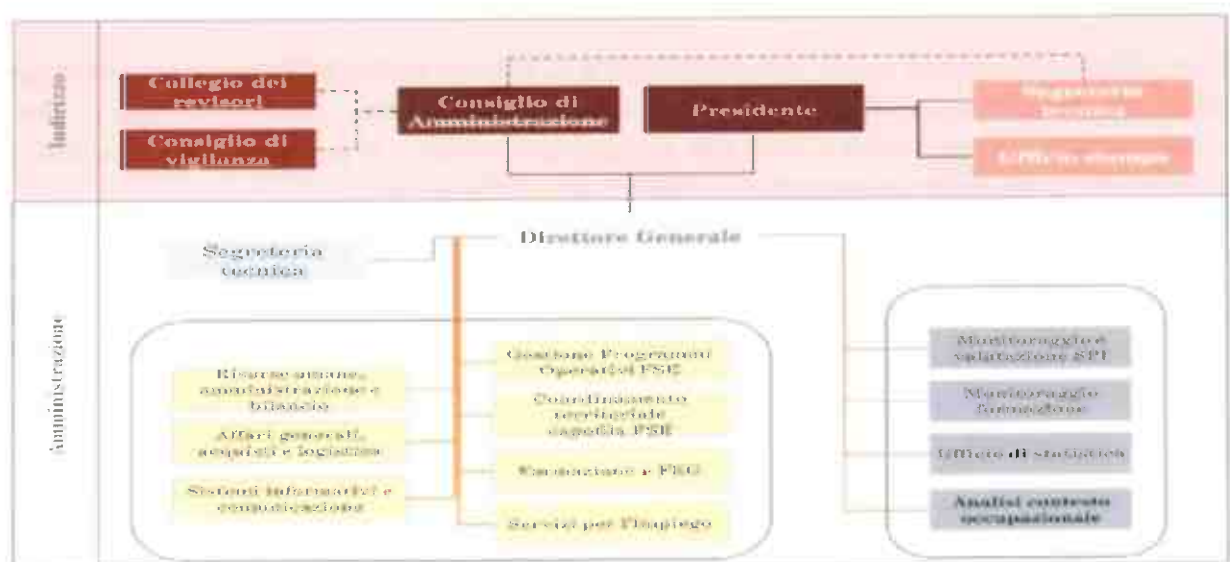
Operatore tecnico	12	8	1			
Operatore amministrativo	1	0	0			
Collaboratore di amministrazione	18	29	11			
CTER Collaboratore Tecnico Ente di Ricerca	34	54	21			
Funzionario di amministrazione	5	5	0			
Ricercatore e tecnologo	30	48	18			
<b>Totale personale non dirigente</b>	<b>100</b>	<b>144</b>	<b>51</b>			

\*Escluso il personale in comando da altre Amministrazioni

Si riporta di seguito l'Organigramma dell'Agenzia Nazionale per le Politiche Attive del Lavoro, alla data di adozione del Piano della Performance 2017-2019.

Figura 3 – Organigramma di ANPAL

## STRUTTURA ORGANIZZATIVA DELL'ANPAL



Ai sensi dell'articolo 13, comma 1 del D.P.R. 26 maggio 2016, n. 108, nonché in base all'articolo 4, comma 6 del Regolamento di organizzazione approvato da ultimo con Delibera n. 11 del 4 aprile 2018 (per il

quale è in corso l'iter di approvazione finale), l'ANPAL si articola in sette Uffici di livello dirigenziale non generale e quattro strutture non dirigenziali di ricerca e consulenza tecnico-scientifica:

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

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

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

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

Con i Decreti Direttoriali n. 181 del 30/05/2017 e n. 206 del 19/06/2017) sono stati individuati, all'interno delle Divisioni e delle Strutture di ricerca e consulenza tecnico – scientifica, i gruppi di lavoro competenti per materia/attività e sono stati attribuiti gli incarichi e le posizioni di responsabilità di ciascuno dei gruppi di lavoro costituiti (si vedano le seguenti Figure 3 e 4).

Figura 3- Gruppi di lavoro (Divisioni)



Figura 4 - Gruppi di lavoro (Strutture)



Si forniscono in sintesi alcuni dati relativi alle risorse umane in servizio presso l’Agenzia alla data del 31 dicembre 2017. Nell’annualità di riferimento il totale dipendenti è pari a n. 248 unità totali, ripartite tra n. 104 dipendenti appartenenti al comparto Ministeri e n. 144 dipendenti appartenenti al comparto Enti di Ricerca, dei quali n.51 dipendenti assunti a tempo determinato.

Al riguardo, si segnala che la Legge di Bilancio, n. 205 del 27 dicembre 2017 – art. 1, comma 796, e s.s. – al fine di superare il precariato e valorizzare la professionalità acquisita dal personale a tempo determinato impiegato in funzioni connesse con l’indirizzo dell’Agenzia, ha previsto l’applicazione delle procedure di cui all’articolo 20 del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, in deroga al regime delle assunzioni previsto dalla normativa vigente (Superamento del precariato nelle Pubbliche Amministrazioni). Le procedure di stabilizzazione del personale a tempo determinato in servizio presso ANPAL sono state completate nel primo trimestre del 2018.

## 2.31 risultati raggiunti

I principali risultati raggiunti dall’Agenzia nel corso del 2017, trattati successivamente con maggiore dettaglio (paragrafo 3.3 “Obiettivi e piani operativi”) possono essere di seguito sintetizzati:

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

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

**Incentivo Occupazione Giovani:** in continuità con il “Bonus Occupazione”, volto a favorire le assunzioni dei giovani 16-29enni non occupati e non impegnati in percorsi di istruzione o formazione (NEET), che abbiano aderito al Programma Garanzia Giovani. L’Incentivo consiste in uno sgravio contributivo di cui possono usufruire i datori di lavoro per le assunzioni con: contratto a tempo indeterminato; contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere; contratto a tempo determinato di almeno 6 mesi.

**Incentivo Occupazione SUD:** riconosciuto per le assunzioni effettuate nel periodo compreso tra il 1° gennaio e il 31 dicembre 2017 dai datori di lavoro privati che abbiano sedi di lavoro ubicate nelle Regioni italiane c.d. “meno sviluppate” (Basilicata, Calabria, Campania, Puglia e Sicilia) e “in transizione” (Abruzzo, Molise e Sardegna). Rivolto ai datori di lavoro privati che, senza esservi tenuti, hanno assunto nell’annualità di riferimento persone disoccupate, ai sensi dell’art. 19 del D.lgs. 150/2015, con le seguenti tipologie contrattuali: contratto a tempo indeterminato, anche a scopo di somministrazione e contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere.

**Incentivi per l’apprendistato e il duale:** riguarda le tre tipologie di apprendistato disciplinate dal decreto legislativo n. 81/2015: apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore; apprendistato professionalizzante; apprendistato di alta formazione e ricerca. Fino al 31 dicembre 2017, è stato erogato ai datori di lavoro che hanno assunto con contratto di apprendistato<sup>3</sup> di primo livello il riconoscimento di un’aliquota ridotta pari al 5% e l’esonero dal versamento del ticket di licenziamento, come previsto nell’articolo 52 del D.lgs. 150/2015. Sempre per il 2017 la Legge di Bilancio (Legge n.232/2016) ha introdotto un particolare regime agevolativo per le due tipologie di apprendistato che costituiscono il sistema duale<sup>4</sup>. L’agevolazione consiste nell’esonero triennale dal versamento dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, nel limite massimo di euro 3.250 su base annua per le assunzioni effettuate nel biennio 2017- 2018 con contratto a tempo indeterminato di giovani che hanno svolto, presso il medesimo datore di lavoro, attività di alternanza scuola-lavoro o periodi di apprendistato per la qualifica

professionale e il diploma di istruzione superiore o apprendistato in alta formazione. Il titolo di studio deve esser stato acquisito da non più di sei mesi.

**Nuova strategia Garanzia Giovani:** dal rifinanziamento dell’Iniziativa Occupazione Giovani e dall’aggiustamento tecnico FSE l’Italia è stata destinataria di dunque, 903 milioni di euro di risorse comunitarie aggiuntive. Al fine di gestire in modo ottimale ed efficace tali risorse aggiuntive, l’ANPAL (AdG del PON IOG) nel 2017 ha avviato le attività per una nuova fase di Garanzia Giovani, attraverso un proficuo confronto con gli stakeholders per la revisione delle schede di Misura di GG al fine di assicurare maggior soddisfazione dei fabbisogni dei destinatari

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

**Assegno di ricollocazione:** prima misura di politica attiva di livello nazionale, in favore dei soggetti percettori della NASPI (Nuova Assicurazione Sociale per l’Impiego) da almeno quattro mesi. La somma, graduata in funzione del profilo di occupabilità (profiling quantitativo), è spendibile presso i Centri per l’impiego o presso i soggetti accreditati, per ottenere un servizio di assistenza intensiva nella ricerca di lavoro. Il servizio ha una durata di sei mesi, prorogabile per altri sei nel caso non sia stato consumato l’intero ammontare dell’assegno. In accordo con le Regioni e con l’obiettivo di verificarne le modalità gestionali e di valutarne l’efficacia, l’Assegno di ricollocazione è partito a marzo 2017 con una prima fase di sperimentazione su un campione di circa 29 mila destinatari estratti in maniera casuale dallo stock di potenziali destinatari comunicati dall’Inps.

## **2. Azioni di rafforzamento dei servizi per l’impiego**

**Piano di rafforzamento dei servizi e delle misure di politica attiva del lavoro:** predisposto nell’annualità di riferimento ha l’obiettivo di rafforzare e rendere più efficaci le politiche attive del lavoro attraverso l’attuazione di tre azioni di sistema e l’implementazione di progetti trasversali articolati anche in interventi diretti sperimentali e innovativi. Nell’ambito del Piano ANPAL si configura quale soggetto di coordinamento (definizione delle regole e strumenti comuni) e titolare del monitoraggio e della valutazione. L’Agenzia ha previsto – per gli anni dal 2017 al 2019 – un rafforzamento dei servizi per l’impiego, con l’obiettivo di immettere 1.000 unità aggiuntive, dotate di specifiche competenze ed opportunamente formate. Il potenziamento degli organici andrà ovviamente tarato in relazione alle specifiche necessità dei territori, allo scopo di compensare situazioni di oggettiva carenza in relazione al flusso potenziale di utenza.

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

**Servizi e misure di politica attiva del lavoro e profilazione degli utenti:** a partire dal 2017, Anpal è stata impegnata nella definizione di linee guida utili per strutturare un percorso di attivazione delle persone disoccupate ed arrivare, quindi, ad una stipula “consapevole” e non meramente burocratica del patto di servizio. Accanto ad una profilazione di tipo quantitativo, è stato definito un documento condiviso, che ha coinvolto i Centri per l'Impiego e le amministrazioni regionali, mediante un processo di *governance* allargato, relativo ad una profilazione “qualitativa” degli utenti, quale strumento utile al lavoro quotidiano dei CPI. Alla definizione del documento hanno contribuito attivamente gli operatori dei Centri per l'Impiego e delle amministrazioni regionali, mediante un processo di *governance* allargato al fine di garantire un livello procedurale minimo, uniforme su tutto il territorio nazionale.

**Patto di servizio personalizzato e rafforzamento dei meccanismi di condizionalità:** I centri per l'impiego convocano i lavoratori disoccupati per confermarne lo stato di disoccupazione e per stipulare un patto di servizio personalizzato, con cui sono concordate le attività finalizzate al reinserimento e la tempistica degli incontri finalizzati a verificare l'effettiva ricerca attiva di lavoro. È prevista una forte connessione tra le misure di sostegno al reddito e il patto di servizio personalizzato, mediante il rafforzamento dei meccanismi di condizionalità.

### **4. Sviluppo dei sistemi informativi a sostegno delle politiche attive**

**Dichiarazione di immediata disponibilità (DIDonline):** Nel 2017 è stata messa punto la progettazione e resa operativa la funzionalità che permette il rilascio, tramite il portale ANPAL, della Dichiarazione di immediata disponibilità al lavoro in modalità telematica da parte dei Centri per l'Impiego o direttamente dal cittadino (DID on line). La DID può essere resa sul portale Anpal anche dalle persone a rischio di disoccupazione - cioè i lavoratori e le lavoratrici dipendenti che hanno ricevuto la comunicazione di licenziamento - già durante il periodo di preavviso di licenziamento.

**Albo dei soggetti accreditati SPI:** a seguito della delibera del CdA di ANPAL n. 7/2016, è stato impostato l'albo dei soggetti accreditati e nel 2017 si è proceduto alla gestione delle istanze pervenute per i provvedimenti di accreditamento, tutti rilasciati nel rispetto dei tempi procedurali previsti. È stato realizzato, nel periodo di riferimento, un sistema informatizzato, integrato nel portale nazionale dell'Agenzia, che consente la richiesta telematica di accreditamento dei soggetti interessati, la gestione delle sedi di ciascun accreditato, nonché l'adesione a bandi/avvisi di politiche attive e la relativa attivazione su ciascuna sede. L'accREDITAMENTO nazionale delle agenzie private per il lavoro e degli altri soggetti autorizzati presso ANPAL si affianca agli accreditamenti regionali pre-esistenti in attuazione del decreto istitutivo.

#### **2.4 Le criticità e le opportunità**

Per l'annualità di riferimento, l'azione in materia di politiche attive del lavoro è stata volta ad implementare la riforma dei servizi per il lavoro contenuta nel decreto istitutivo di Anpal. Le criticità e le problematiche di maggiore rilievo hanno riguardato, per lo più, le acquisite competenze in materia di auto-funzionamento: a titolo esemplificativo, la gestione del personale, la definizione dei documenti relativi al ciclo della Performance, gli adempimenti in materia di trasparenza e anticorruzione, la gestione delle gare e contratti, la definizione di un piano logistico e l'individuazione della sede, la gestione dei sistemi informativi e del portale. Tali competenze, ulteriori e di nuova attribuzione rispetto a quelle

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

Inoltre l'Agenzia, a seguito della sua istituzione e per quanto di propria competenza, ha usufruito dell'infrastruttura tecnologica e delle componenti applicative del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, procedendo gradualmente ad un parziale distacco. Tuttavia il sistema in uso dal MLPS (e congiuntamente da ANPAL) ha mostrato alcune criticità in fase di utilizzo.

In concomitanza infatti con l'introduzione delle politiche attive previste dalla normativa vigente e conseguentemente di servizi destinati ai cittadini, agli operatori dei CPI, ai patronati, ai soggetti accreditati e agli altri attori della Rete delle politiche attive, tale struttura si è mostrata non più rispondente alle esigenze attuali, rendendo necessaria la definizione progressiva di nuove modalità tecniche di gestione, a livello di sistemi informativi e in termini di cooperazione applicativa.

Si evidenzia a tal riguardo che l'Agenzia è impegnata nell'avvio di un piano di trasformazione digitale che parte dalla necessità di adeguare il sistema informativo alle mutate esigenze dell'utenza, nonché alle prescrizioni formulate dall'Agenzia per l'Italia Digitale (AGID).

Per quanto attiene le opportunità di maggior rilievo e i risultati maggiormente sfidanti realizzati nel corso del 2017, si segnala l'avvio della sperimentazione dell'assegno di ricollocazione quale prima misura di politica attiva nazionale. Attività propedeutica all'avvio della sperimentazione ~~de-quo~~ è stata la definizione di un sistema di accreditamento nazionale ai servizi per il lavoro, con la creazione del relativo Albo dei soggetti accreditati, in attuazione delle innovative previsioni in materia del d.lgs. 150/2015. La partecipazione, in qualità di enti erogatori, di soggetti accreditati a livello nazionale, ~~ivi~~ inclusa la Fondazione dei consulenti del lavoro, ha consentito agli utenti di ~~giovare~~ giovare di una platea più ampia di enti che hanno erogato il servizio di assistenza intensiva alla ricollocazione su tutto il territorio nazionale, dando maggiori opportunità agli stessi.

In accordo con le Regioni/PA, sono stati anche definiti i criteri comuni per i sistemi di accreditamento ai servizi per il lavoro regionali, quale base non solo per la costruzione di un sistema coerente e sinergico tra il livello nazionale e quello regionale, ma anche per la semplificazione e riduzione degli oneri burocratici per gli enti.

Un altro sfidante risultato conseguito durante l'annualità di riferimento è rappresentato dall'erogazione di due incentivi all'assunzione rivolti alle aziende: Incentivo Occupazione giovani e Incentivo Occupazione Sud.

L'incentivo Occupazione giovani si è individuato come uno sgravio contributivo per le aziende che, senza esservi tenute (quindi non in caso di obbligo di assunzione), hanno assunto giovani iscritti a Garanzia giovani. L'incentivo è stato erogato per le assunzioni effettuate dal 1° gennaio 2017 al 31 dicembre 2017 con contratto a tempo indeterminato (anche a scopo di somministrazione), di apprendistato professionalizzante, a tempo determinato (anche a scopo di somministrazione) di durata iniziale sia pari o superiore a sei mesi, riconosciuto a tutti i datori di lavoro del territorio nazionale, con l'eccezione della Provincia autonoma di Bolzano. Nell'ambito del Programma 'Iniziativa Occupazione Giovani' (PON IOG), l'ANPAL ha infatti provveduto a rifinanziare questa misura dopo la scadenza del bonus Garanzia Giovani, avvenuta il 31 dicembre 2016. Le risorse messe a disposizione sono state 200 milioni di euro,

su tutto il territorio nazionale (ad eccezione della Provincia autonoma di Bolzano), per le assunzioni effettuate da datori di lavoro privati a partire dal 1° gennaio 2017 e per tutto il corso dell'anno.

Al 31 dicembre 2017 sono state presentate 102.796 domande, 67.130 (65,3%) risultano confermate con un ammontare relativo pari a 141,5 milioni di euro.

L'Incentivo Occupazione Sud è stato concesso alle aziende con sede di lavoro nelle Regioni "meno sviluppate" (Basilicata, Calabria, Campania, Puglia e Sicilia) e nelle Regioni italiane "in transizione" (Sardegna, Abruzzo, Molise) che, senza esservi tenute (esclusi quindi i casi di obbligo all'assunzione), hanno assunto giovani di età compresa tra i 16 anni e 24 anni compiuti e persone di almeno 25 anni di età prive di impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi. A seguito del positivo andamento della misura incentivante, l'Agenzia, per fare fronte alle numerose richieste pervenute dai datori di lavoro privati, ha previsto risorse finanziarie aggiuntive rispetto al budget iniziale (55 milioni di euro per le Regioni "meno sviluppate" e 10 milioni di euro per le Regioni "in transizione"): in questo modo è stata garantita la continuità attuativa dell'incentivo e, di riflesso, sono state favorite numerose ulteriori assunzioni. Con riferimento al raggiungimento del target inizialmente stabilito (70 mila lavoratori beneficiari dell'incentivo): nel periodo di riferimento l'incentivo è stato riconosciuto ai datori di lavoro privati, da parte dell'INPS per più di 120 mila assunzioni a tempo indeterminato effettuate.

Al 31 dicembre 2017 sono state presentate 168.792 domande, 121.920 (72,2%) risultano confermate con un ammontare complessivo delle risorse riferite alle domande confermate pari a 530 milioni di euro.

Tra le opportunità sviluppatesi nel corso del 2017 sono state di grande rilevanza le azioni messe a punto da ANPAL in qualità di Autorità Capofila del Fondo Sociale Europeo in Italia:

- La partecipazione al Comitato FSE, al Gruppo di esperti sui fondi strutturali e di investimento – EGESIF ed al Comitato di coordinamento per i Fondi strutturali e di investimento europei - COESIF in rappresentanza dell'Italia e l'opportunità di un confronto costante con la Commissione Europea e con gli altri Paesi membri sui principali temi della **programmazione 2014/2020**, nonché sulla programmazione futura, che hanno consentito di incidere sulle decisioni da prendere a livello europeo. L'informazione periodica sugli esiti degli incontri presso le sedi europee alle Autorità di gestione nazionali e regionali ha costituito un importante supporto per l'attuazione dei 29 Programmi Operativi FSE.
- La partecipazione alle reti tematiche europee Employment, Partnership e Evaluation Partnership che ha consentito il confronto, lo scambio di esperienze e l'attivazione di approfondimenti tematici e di partenariati su specifiche iniziative. Il coordinamento nazionale delle restanti reti tematiche europee: *Inclusion, Youth Employment, Migrants, Learning and skills, Social economy, Governance and public administration, Simplification*, che ha permesso di avere una panoramica completa dell'andamento della cooperazione transnazionale e di intervenire, ove necessario, con suggerimenti utili per i referenti nazionali di tali reti.
- Il coordinamento nazionale FSE e le attività di supporto alle Autorità di gestione nazionali e regionali dei Programmi Operativi nella loro concreta attuazione, che hanno consentito di attivare sinergie tra PON e POR, di avviare iniziative comuni (come ad esempio per la Rete nazionale dei comunicatori il progetto Videogioco su FSE ed Istituzioni europee), ma anche di fornire un riscontro puntuale alle singole esigenze delle Autorità di Gestione. Il costante monitoraggio



finanziario dei P.O. con riferimento ai dati presenti su “*System for Fund Management in the European Union - SFC2014*”, il sistema informativo della Commissione, ha consentito di individuare i P.O. più a rischio di disimpegno automatico e di avviare un’azione di affiancamento alle Autorità di Gestione per l’accelerazione della spesa. Tale percorso ha consentito di raggiungere a fine dicembre il 147% di spesa certificata, tra i più alti tassi di certificazione a livello UE;

Nel corso del 2017 l’Agenzia ha, inoltre, partecipato alle attività svoltesi presso la sede OCSE di Parigi con lavori di desk-research, di due gruppi di lavoro: “*Skill use & skill mismatch*” e “*PIAAC Employer Module*”; ANPAL inoltre ha contribuito ai lavori del *Board of Participating Countries (BPC)* di PIAAC, partecipando ai meeting del 26-27 Aprile 2017 (Parigi) e del 20-21 Novembre 2017 (Singapore), ed alla Quarta Conferenza Internazionale di PIAAC (Singapore, 22-23 Novembre 2017).

### 3. OBIETTIVI, RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI

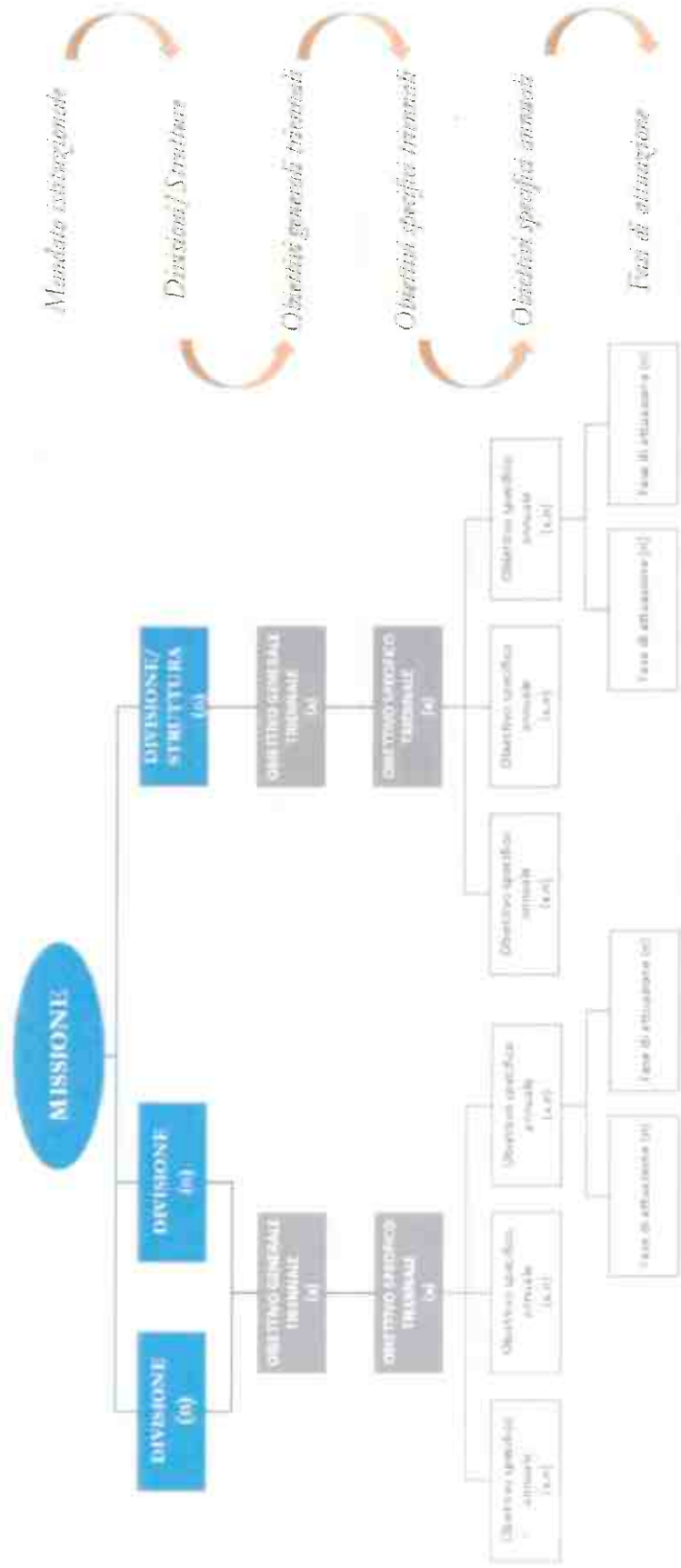
In questa sezione sono presentati i risultati di performance conseguiti dall'Amministrazione nel corso dell'anno 2017, proposti attraverso l'albero della performance sviluppato nel Piano, integrato con l'indicazione dei risultati raggiunti per ciascun obiettivo, con il riferimento al target programmato.

#### 3.1 L'Albero della *performance*

L'albero della performance è una mappa logica che rappresenta graficamente i legami tra la missione, le aree strategiche, gli obiettivi strategici e i piani operativi (che individuano obiettivi operativi, azioni e risorse destinate). L'albero della performance, descritto nella figura n.4, dimostra come gli obiettivi ai vari livelli e di diversa natura hanno contribuito, all'interno di un disegno strategico complessivo coerente, al mandato istituzionale e alla mission.

Figura 4- Albero della *performance*





### 3.2 Obiettivi specifici triennali

Nella definizione degli obiettivi generali previsti del Piano della Performance dell'ANPAL per il ciclo di performance relativo al triennio 2017 – 2019, si è tenuto conto della specificità dell'Agenzia, delle finalità istituzionali ad essa attribuite e del grado di maturità del proprio sistema di performance management, anche in considerazione del recente avvio delle attività dell'ANPAL e del processo di organizzazione interna ancora in corso.

Si è ritenuto pertanto di individuare:

- A. Obiettivi strettamente legati alle policy e ai recenti interventi legislativi di riforma del settore (politiche attive del lavoro e servizi per il lavoro);
- B. Obiettivi connessi agli impegni derivanti da impegni di origine internazionale, e in particolare con l'Unione Europea (gestione dei Programmi cofinanziati dal Fondo Sociale Europeo e ruolo dell'Agenzia quale Autorità capofila FSE ai sensi dell'art. 123, comma 8, del Regolamento (UE) n. 1303/2013);
- C. Obiettivi legati al funzionamento dell'Amministrazione (gestione finanziaria, risorse umane, risorse strumentali).

Appartengono al primo gruppo (A) i seguenti obiettivi:

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

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

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

<b>CODICE</b>	<b>DENOMINAZIONE</b>
<i>A</i>	Obiettivi correlati all'auto-funzionamento dell'Agenzia (gestione del personale e procedure finanziarie)
<i>B</i>	Introduzione di nuovi strumenti per favorire l'occupazione e la rioccupazione
<i>C</i>	Azioni di rafforzamento dei servizi per l'impiego
<i>D</i>	Introduzione di nuove metodologie per la gestione dei servizi per l'impiego
<i>E</i>	Introduzione di servizi on line a disposizione dei cittadini
<i>F</i>	Strumenti per il rafforzamento delle competenze della forza lavoro
<i>G</i>	Promozione e coordinamento dei programmi cofinanziati dal Fondo Sociale Europeo
<i>H</i>	Sviluppo dei Sistemi Informativi
<i>I</i>	Comunicazione e supporto all'utenza
<i>L</i>	Studi, analisi, monitoraggio e valutazione
<i>M</i>	Attuazione del Piano triennale di prevenzione della corruzione e promozione di maggiori livelli di trasparenza
<i>N</i>	Obiettivi di "efficienza interna" e di "efficienza esterna"

### 3.3 Obiettivi specifici annuali

Gli obiettivi specifici annuali sono stati individuati nell'ambito di macro obiettivi generali e triennali, identificati sulla base degli atti che fissano gli obiettivi strategici, adottati dal Ministero vigilante, oltre che sulla base dei documenti di programmazione adottati dall'organo di indirizzo dell'Agenzia. Nella tabella seguente sono rappresentati sinteticamente gli obiettivi specifici annuali<sup>5</sup>, con indicazione delle Unità Organizzative coinvolte per l'annualità 2017.

Segue una descrizione \* delle attività realizzate per il raggiungimento degli obiettivi specifici annuali stabiliti dal Piano della performance 2017 - 2019, con evidenza dei risultati conseguiti. In ogni caso, si rinvia alla tabella n. 2, allegata alla presente relazione, per il valore consuntivo degli indicatori e per l'evidenza del grado di raggiungimento degli obiettivi specifici annuali.

RIEPILOGO OBIETTIVI SPECIFICI ANPAL Rif. Piano Performance 2017-2019

CODICE	DENOMINAZIONE	DENOMINAZIONE	OBIETTIVI SPECIFICI ANNUALI		Divisione/ Struttura	2017
			CODICE	DENOMINAZIONE		
A	Obiettivi correlati al funzionamento dell'Agenzia (gestione del personale e procedure finanziarie)	Predisposizione della attività per la gestione del personale, dei bilanci e delle procedure finanziarie	A.1	Sviluppo del Sistema di Gestione del personale NoIPA TM per comparto <b>Birone</b>	D1	X
			A.2	Verifica dei residui passivi del Fondo di rotazione	D1	X
			A.3	Impostazione della piattaforma datoriale per la contrattazione integrativa	D1	X
			A.4	Definizione del sistema di monitoraggio delle procedure di affidamento	D2	X
			A.5	Piano logistico dell'Agenzia	D2	X
			A.6	Sviluppo del Sistema di Gestione del personale NoIPA TM per comparto <b>Mozioni</b>	D1	
			A.7	Atto del piano della formazione 2017-2019	D1	
B	Introduzione di nuovi strumenti per favorire l'occupazione e la rioccupazione	Assegno di ricollocazione Incentivo per l'occupazione nel Mezzogiorno Garanzia Giovani	B.1	Sperimentazione e avvio dell'assegno di ricollocazione	D5	X
			B.2	Incentivi per l'occupazione nel Mezzogiorno - Introduzione dello strumento e attivazione della chiamata pubblica	D3	X
			B.3	Incentivi per l'occupazione nel Mezzogiorno - Costituzione della misura, anche attraverso la cooperazione tra laureati del	D4 - D7	X
			B.4	Definizione della nuova strategia della Garanzia Giovani	D3	X
			B.5	Riproposizione del PON IOG a seguito del rifinanziamento	D3	X
			B.6	Realizzazione del triest di spesa al 31/12	D3	X
			B.7	Rilancio della nuova Garanzia Giovani	D3	
			B.9	Avvio del Programma Operativo Complementare	D3	
			B.7	Contributo alla gestione di Crisi aziendali	D4	
C	Azioni di rafforzamento dei servizi per l'impiego	Rafforzamento quantitativo Rafforzamento qualitativo	C.1	Predisposizione del Piano di rafforzamento e del Piano delle Politiche Attive	D6	X
			C.2	Formazione degli operatori	D5	
			C.3	Benchmarking tra i Centri per l'Impiego	D5	
			C.4	Allargamento della Rete EURES	D5	
			C.5	Strategia nazionale dei PES verso i dati di lavoro	D5	
			C.6	Collocamenti della gente di mare	D5	
D	Introduzione di nuove metodologie per la gestione dei servizi per l'impiego	Profilazione qualitativa Definizione di strumenti per IDO in ambito territoriale Elaborazione degli standard di servizio e di costo	D.1	Definizione di una proposta di metodologia per la profilazione qualitativa	D5	X
			D.2	Sperimentazione PIAAC on line	D5	X
			D.7	Revisione a regime PIAAC on line	D5	
			D.3	Strumenti di informazione per il centro per l'impiego sulle caratteristiche della domanda e offerta di lavoro territoriali	D5	
			D.4	Elaborazione degli standard di servizio e proposta per definire i LEP	D5	X
D.9	Adozione degli standard di costo	D5				
E	Introduzione di servizi on line a disposizione dei cittadini	Orientamento e formazione on line	E.1	Orientamento on line	D4 - D5 - D7	
			E.2	Formazione on line	D4 - D5 - D7	
F	Strumenti per il rafforzamento delle competenze della forza lavoro	Azioni di rafforzamento delle competenze della forza lavoro	F.1	Azioni di rafforzamento delle competenze per disoccupati e inoccupati	D4	
			F.2	Vigilanza e monitoraggio dei Fondi Interprofessionali per la formazione continua	D4	
G	Promozione e coordinamento dei programmi cofinanziati dal Fondo Sociale Europeo	Monitoraggio dei programmi cofinanziati dal Fondo Sociale Europeo	G.1	Monitoraggio dello stato di attuazione dei Programmi FSE	D6	X
H	Sviluppo dei Sistemi Informativi	Definizione e sviluppo dei Sistemi Informativi	H.1	Definizione del Piano triennale dell'informatica	D7	X
			H.2	Realizzazione del portale nazionale per la registrazione dei disoccupati	D7	X
			H.3	Interscambio di informazioni con Inps	D7	
			H.4	Interscambio di informazioni con il MIUR	D7	
			H.5	Definizione dello schema logico/progetto del SISTAF	D4 - D7	X
			H.6	Fascicolo del lavoratore	D7	
			H.7	Accoglienza delle comunicazioni obbligate	D7	
			H.8	Realizzazione di una applicazione per la verifica dello stato di non occupazione	D7	
			H.9	Realizzazione dell'albo dei soggetti accreditati SPI	D5 - D7	X
			H.10	Realizzazione del regolamento degli incentivi per l'occupazione	D4 - D7	
			H.11	Attivazione del Piano triennale dell'informatica	D7	
			H.12	Applicativo per la gestione degli esultati delle società a controllo pubblico	D7	
			H.13	Applicativo per la raccolta e la pubblicazione delle convenzioni relative agli sportelli dedicati lavoro autonomo presso i CPI e i soggetti privati autorizzati	D7	
I	Comunicazione e supporto all'utenza	Definizione e sviluppo della strategia di comunicazione	I.1	Definizione di una strategia di comunicazione	D7	X
			I.2	Sito web istituzionale	D7	X
			I.3	Numero Unico del lavoro	D3 - D6	X
			I.4	Pubblicazioni istituzionali	D7	
L	Studi, analisi, monitoraggio e valutazione	Studi, analisi, monitoraggio e valutazione	L.1	Analisi del mercato del lavoro	S4	X
			L.8	Analisi comparata dei diversi modelli nazionali e internazionali per l'attuazione della politica attiva del lavoro attraverso la gestione di un sistema unico pubblico/privato e strumenti analoghi all'assegno di ricollocazione	S3	
			L.9	Monitoraggio dei tirocini estacurriculari	S2	
			L.2	Monitoraggio e valutazione dei servizi per l'impiego	S1	X
			L.3	Monitoraggio della formazione professionale	S2	X
			L.4	Monitoraggio e valutazione della Garanzia Giovani	S1	X
			L.5	Monitoraggio e valutazione dei programmi cofinanziati dal FSE	S2	X
			L.6	Monitoraggio e valutazione dell'assegno di ricollocazione	S3	X
			L.7	Attività investigative all'interno del SISTAF	S3	X
			L.10	Valutazione a scopo statistico degli archivi amministrativi e accordo con il Sistema Statistico Nazionale	S3	
			L.11	Analisi comparative a livello nazionale e internazionale in materia di politiche attive del lavoro	S4	
M	Attuazione del Piano triennale di prevenzione della corruzione e promozione di maggiori livelli di trasparenza	Obiettivi trasversali e strumentali per l'attuazione del Piano Triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza	M.1	Attuazione del Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza e realizzazione delle misure di promozione in materia di pari opportunità	Tutte D e S	X
N	Obiettivi di "efficienza interna" e di "efficienza esterna"	Obiettivi trasversali e strumentali al conseguimento degli obiettivi specifici annuali da A a M	N.1	Obiettivi trasversali e strumentali al conseguimento degli obiettivi specifici annuali, riferiti principalmente alla funzione di gestione ordinaria	Tutte D e S	X

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

A partire dal mese di gennaio e per tutto il corso dell'anno 2017 ha assunto particolare rilevanza la predisposizione delle attività e delle strutture per la gestione del personale, ivi inclusa la gestione degli istituti contrattuali e delle prestazioni economiche. Al riguardo, in data 16 settembre 2016 è stata sottoscritta la convenzione con il Ministero dell'economia e delle finanze per l'utilizzo dei servizi stipendiali NoiPA.

Allo stesso modo, durante il 2017 si è proceduto ad uniformare alle procedure gestionali ordinarie quelle relative alla gestione del Fondo di rotazione di cui all'articolo 25 della Legge n. 845/1978.

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

Nel 2017 è stata avviata l'implementazione progressiva del sistema NoiPA TM tramite caricamento dei dati necessari al fine di automatizzare i processi di gestione del personale del comparto ricerca. La componente Time Management (TM) NoiPA contiene le funzionalità di gestione delle presenze/assenze, con funzioni per operatori e funzioni *self service*, gestione indennità, monitoraggio straordinari, gestione monte ore mensile, calcolo e invio alla componente stipendiale degli impatti economici derivanti da dati del TM.

Al raggiungimento di tale obiettivo specifico annuale ha concorso la Divisione 1 e, al termine del 2017, tutti i dati relativi alle presenze e alle assenze del personale dell'Agenzia del comparto Ricerca risultano registrati sul Sistema NoiPA TM.

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

Nel corso del 2017, la Divisione 1 ha effettuato l'analisi dei residui passivi sul fondo di rotazione, finalizzata alla predisposizione, ove necessario, dei decreti di disimpegno. Tale attività di analisi, e la relativa comunicazione degli importi al Segretariato Generale del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, è stata svolta su un importo complessivo pari al 53% del totale dell'importo dei residui da analizzare (346.554.089,71 euro/653.147.198,67 euro). A fronte dei riscontri ottenuti alle comunicazioni trasmesse, è stato disimpegnato un importo complessivo pari al 42% del totale dell'importo dei residui analizzati e oggetto di comunicazione (146.753.276,34 euro/ 346.554.089,71 euro).

Il raggiungimento dell'obiettivo è verificabile, per l'importo disimpegnato di € 146.753.276,34, attraverso la consultazione dell'applicativo GEFRO, con cui sono attualmente effettuate le registrazioni contabili relative al Fondo di rotazione. Per quanto concerne i residui analizzati ma non ancora oggetto di riscontro da parte della DG Ammortizzatori Sociali del MLPS, l'attività svolta è documentata sulla base delle note inviate alle Regioni interessate e alla stessa Direzione Generale coinvolta.

Si riporta di seguito una tabella riepilogativa dell'attività svolta.

Residui risultanti da consuntivo 2016	653.147.198,67
di cui:	
<i>residui competenza 2016</i>	<i>85.686.420,36</i>
<i>residui progressi al 2016</i>	<i>519.753.078,32</i>



<i>residui serie 9000 c/r</i>	47.707.699,99
residui passivi oggetto di istruttoria analitica, finalizzata al disimpegno o mantenimento	<b>346.554.089,71</b>
di cui riscontrati da soggetti esterni e definitivamente disimpegnati	<b>146.753.276,34</b>

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

Con riferimento all'obiettivo pianificato, relativo all'impostazione di una piattaforma datoriale per la contrattazione integrativa, nel mese di dicembre 2017 la competente Divisione 1 ha finalizzato una ipotesi di piattaforma datoriale e una bozza di accordo integrativo, entrambi relativi al personale del comparto Ministeri, avente ad oggetto anche l'utilizzo del FUA 2017. Non è stato tuttavia possibile formulare un'ipotesi per il comparto Enti di ricerca, non essendo ancora determinate - nell'anno di riferimento - le somme disponibili da destinare a tale obiettivo.

Ad ogni modo si evidenzia che durante l'ultimo quadrimestre del 2017 si sono svolti proficui confronti con le OO.SS. di entrambi i comparti che – come noto - hanno condotto alla conclusione dell'accordo integrativo concernente la disciplina del telelavoro e del telelavoro occasionale (Decreto Direttoriale n. 474 del 29.12.2017).

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

Nel corso del 2017, e al fine di riorganizzare le attività di affidamento e gestione dei contratti in capo alla competente Divisione 2 dell'Agenzia, è stata effettuata una ricognizione puntuale di tutti i contratti transitati dalla gestione del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e dell'Istituto Nazionale per l'Analisi delle Politiche Pubbliche a quella diretta di ANPAL. Detta ricognizione ha permesso all'Agenzia di avere piena contezza di tutti i contratti in essere e dell'effettivo stato di esecuzione dei medesimi, oltre che della situazione dei pagamenti nei confronti dei diversi fornitori; ciò ha reso possibile la definizione di un sistema di monitoraggio delle procedure di affidamento che ha consentito di riunire le informazioni relative alla attuazione e gestione dei contratti in un unico centro decisionale. A tal fine, si è provveduto a nominare per ciascun contratto, anche laddove non obbligatorio *ex lege* - valore contratto oltre € 500.000 - un Direttore dell'Esecuzione del Contratto (DEC), per garantire compiti di coordinamento, direzione e controllo tecnico-contabile dell'esecuzione dello stesso, e i membri delle Commissioni di Indirizzo e Verifica (CIV) preposti a valutare gli Stati di Avanzamento Lavori. Inoltre, all'esito di puntuale verifica dei decreti di impegno, laddove risultati non ancora adottati, si è provveduto ad impegnare le relative somme da erogare ai fornitori a valere sui diversi fondi a titolarità ANPAL (Bilancio ordinario, Fondo di Rotazione, Fondo Sociale Europeo).

Al fine inoltre di rendere più efficienti le procedure di acquisizione di beni e servizi di importo inferiore ad € 40.000, nel pieno rispetto delle norme del "Codice dei Contratti Pubblici", ed in osservanza delle Linee Guida dell'Autorità Nazionale Anticorruzione n. 4 del 26 ottobre 2016, l'Agenzia ha adottato con Decreto Direttoriale, prot n. 349 del 14 novembre del 2017 il Regolamento per disciplinare la tipologia di acquisti sopra citati.

Con D.D n. 175 del 18/05/2017 e D.D. n. 378 del 28/11/2017 sono stati nominati rispettivamente il Consegretario e l'Economo di ANPAL, ai sensi dell'articolo 13 del Regolamento di Contabilità di ANPAL.

Al raggiungimento di tale obiettivo specifico annuale ha concorso la Divisione 2 che, nel corso dell'annualità 2017, ha svolto tutte le fasi sopra citate in relazione all'obiettivo specifico assegnato, attestando il raggiungimento del target atteso.

#### *A. 5 - Piano logistico/individuazione sede dell'Agenzia e indagine di mercato finalizzata alla ricerca di un immobile da destinare ad ANPAL*

Nella fase di avvio dell'Agenzia sono stati sottoscritti da ANPAL due protocolli d'intesa per definire le modalità di avvalimento per le attività strumentali con il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (accordo siglato in data 22.09.2016) e con INAPP (protocollo siglato in data 05.12.2016), efficaci per tutta la durata del 2017.

Con particolare riferimento alla individuazione di una sede da destinare all'Agenzia, è stato definito un piano logistico relativo al complesso immobiliare di via Fornovo 8, sito in Roma, composto da tre fabbricati: palazzina "A", "B" e "C", che attualmente ospitano le articolazioni centrali di tre distinti soggetti: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Agenzia Nazionale Politiche Attive del Lavoro ed Ispettorato Nazionale del Lavoro. Tale piano mira a raccogliere in una sede unica - nell'ottica del risparmio economico e dell'efficienza amministrativa - il personale e le strutture di ANPAL e del suo ente in house ANPAL Servizi S.p.A; il piano prevede che il processo di allocazione avvenga per gradi o per fasi successive, prevedendo dapprima la liberazione dei plessi attualmente occupati dal Ministero del Lavoro e dall'INL e successivamente il trasferimento delle strutture ANPAL Servizi S.p.A presso l'immobile di via Fornovo, con l'obiettivo di creare una sorta di polo ideale delle "politiche attive".

Al raggiungimento di tale obiettivo specifico annuale ha concorso la Divisione 2 che, nel corso dell'annualità 2017, ha svolto tutte le fasi sopra citate in relazione all'obiettivo specifico assegnato, attestando il raggiungimento del target atteso.

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

##### *B.1 - Sperimentazione e avvio dell'assegnò di ricollocazione*

A seguito dell'adozione della Delibera del CdA di ANPAL n. 1/2017, è stato predisposto l'avviso (pubblicato sul portale ANPAL in data 27/02/2017), per l'avvio della fase di sperimentazione dell'Assegno di Ricollocazione. Nel corso dell'anno, è stata effettuata un'attività seminariale presso otto Regioni (Puglia, Emilia Romagna, Veneto, Lombardia, Calabria, Piemonte, Lazio, Abruzzo), a cui hanno preso parte con rappresentanti delle Regioni, operatori dei CPI e degli enti accreditati. È stata gestita per tutto il corso dell'anno l'attività di riscontro, predisposizione e aggiornamento delle FAQ, anche in stretto coordinamento con il Numero Unico del Lavoro; sono state rilasciate inoltre le Linee guida per gli operatori per la gestione dell'Assegno di ricollocazione. Infine è stata organizzata l'attività di rendicontazione, controllo e pagamento delle richieste di AdR, predisponendo a tal fine un flusso procedimentale, anche in raccordo con le competenti strutture di ANPAL Servizi S.p.A.

La fase di sperimentazione dell'AdR ha riguardato altresì la gestione della crisi aziendale complessa Almaviva (cfr. *infra*).

Al raggiungimento di tale obiettivo specifico annuale ha concorso la Divisione 5 che, nel corso dell'annualità 2017, ha svolto tutte le fasi sopra citate in relazione all'obiettivo specifico assegnato, attestando il raggiungimento del target atteso.

### B.2 - Incentivo per l'occupazione nel Mezzogiorno: introduzione dello strumento e definizione della disciplina giuridica

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

Con il Decreto Direttoriale n. 367/2016, pertanto, è stato istituito l'Incentivo occupazione Sud e sono stati destinati 530 milioni di euro a valere sul Programma Operativo Nazionale “Sistemi di Politiche Attive del Lavoro” (SPA0). Attraverso tale misura di contrasto alla disoccupazione sarà possibile favorire assunzioni a tempo indeterminato dei soggetti non occupati nelle Regioni cd. “In Transizione” e “Meno Sviluppate” in modo tale da creare maggiore occupazione e contestualmente incoraggiare una progressiva stabilizzazione dei nuovi rapporti di lavoro che si verranno a perfezionare nel tempo. Nello specifico la misura prevede il riconoscimento di un incentivo (equivalente allo sgravio dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro nel limite massimo di 8.060 euro annui per lavoratore assunto) ai datori di lavoro privati che assumano giovani di età compresa tra i 15 e i 24 anni e lavoratori con almeno 25 anni di età privi di impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi (ai sensi del Decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali del 20 marzo 2013).

Al raggiungimento di tale obiettivo specifico annuale ha concorso la Divisione 3 che, nel corso dell'annualità 2017, ha svolto tutte le fasi sopra citate in relazione all'obiettivo specifico assegnato, attestando il raggiungimento del target atteso.

### B.3 - Incentivo per l'occupazione nel Mezzogiorno: coordinamento della misura anche attraverso la cooperazione tra banche dati

Nel corso del 2017 sono state messe in campo le necessarie azioni per favorire il coordinamento delle attività condotte dai soggetti coinvolti nell'attuazione dell'Incentivo Occupazione SUD (ANPAL, INPS, Numero Unico per il Lavoro, ecc.).

A seguito del positivo andamento della misura incentivante, l'Agenzia, per fare fronte alle numerose richieste pervenute dai datori di lavoro privati, ha previsto risorse finanziarie aggiuntive rispetto al budget iniziale (55 milioni di euro per le Regioni “meno sviluppate” e 10 milioni di euro per le Regioni “in transizione”): in questo modo è stata garantita la continuità attuativa dell'incentivo e, di riflesso, sono state favorite numerose ulteriori assunzioni.

Dal punto di vista della quantificazione dei risultati raggiunti, l'indicatore previsto “Numero di lavoratori beneficiari dell'incentivo” fornisce un riscontro positivo in merito al raggiungimento del target inizialmente stabilito (70 mila lavoratori beneficiari dell'incentivo): nel periodo di riferimento l'incentivo in parola è stato riconosciuto ai datori di lavoro privati, da parte dell'INPS per più di 120 mila assunzioni a tempo indeterminato effettuate.

Nell'ottica di semplificare gli adempimenti richiesti ai cittadini, ottimizzare le informazioni in possesso degli operatori ed aumentare l'integrazione delle politiche attive e delle politiche di sostegno al reddito, risulta strategica l'integrazione del sistema informativo unitario delle politiche del lavoro con alcune informazioni e processi gestiti da INPS.

Si fa presente che, tra le altre, nel 2017 risultava in fase di avanzata implementazione l'attività di interoperabilità in Cooperazione Applicativa con INPS e SIL Regionali per il riconoscimento degli incentivi, in vista della completa realizzazione dei servizi.

Al raggiungimento di tale obiettivo specifico annuale hanno concorso la Divisione 4 e la Divisione 7 che, nel corso dell'annualità 2017, ciascuno per le proprie competenze, hanno svolto tutte le fasi sopra citate in relazione all'obiettivo specifico assegnato, attestando il raggiungimento del target atteso.

#### B.4 – Definizione della nuova strategia della Garanzia Giovani

Con riferimento all'Iniziativa Occupazione Giovani, il 20 giugno 2017 il Consiglio dell'Unione ha approvato la richiesta di modifica da parte del Parlamento nella revisione del Quadro Finanziario Pluriennale (QFP), che prevede la destinazione 1,2 miliardi complessivi all'Iniziativa Occupazione Giovani, determinando pertanto un ammontare di risorse aggiuntive per l'Italia stimato in 343 milioni di euro.

Sulla base delle indicazioni ricevute dalla Commissione europea e in ragione dei buoni risultati raggiunti dal programma Iniziativa Occupazione Giovani, la proposta del Dipartimento per le Politiche di Coesione della Presidenza del Consiglio dei Ministri (oggetto di intesa fra Stato e Regioni nella seduta della Conferenza del 25 maggio 2017) è stata quella di destinare una quota di risorse, derivanti dall'aggiustamento tecnico al Bilancio europeo (pari a 560 milioni di euro FSE) a interventi di contrasto della “disoccupazione giovanile”.

Dal rifinanziamento dell'Iniziativa Occupazione Giovani e dall'aggiustamento tecnico FSE derivano, dunque, 903 milioni di euro di risorse comunitarie aggiuntive.

L'ammontare delle risorse comunitarie aggiuntive ha consentito di garantire la prosecuzione degli interventi di contrasto del fenomeno “NEET” attraverso le nuove modalità attuative, dall'altro ha contribuito a un ulteriore sostegno degli interventi di contrasto della disoccupazione giovanile più in generale (non solo i NEET), nell'ambito dell'obiettivo tematico 8 “Promuovere l'occupazione sostenibile e di qualità e sostenere la mobilità dei lavoratori” e della priorità di investimento 8.i.

In questo scenario l'AdG del PON IOG ha avviato le attività per una nuova fase di Garanzia Giovani attraverso una proficua attività di confronto con gli stakeholders per la revisione delle schede Misura della GG al fine di assicurare maggior soddisfazione dei fabbisogni dei destinatari.

L'attività svolta nel corso della prima metà del 2017, pertanto, ha condotto ad una avanzata formulazione della proposta di riprogrammazione e della connessa proposta di modifica dei Programmi Operativi Nazionali a titolarità dell'Anpal.

Il Comitato di Sorveglianza ha esaminato e approvato la proposta di modifica dei Programmi Operativi Nazionali a titolarità di ANPAL nella sua riunione del 13 settembre 2017 e tramite procedura scritta, che si è conclusa in data 30 novembre 2017 tenendo conto del testo della revisione dei Programmi Operativi e dei piani di finanziamento. Nello specifico, la riprogrammazione è stata così articolata:

- l'ammontare di 343 milioni di euro proveniente dal rifinanziamento dell'Iniziativa Occupazione Giovani è stato utilizzato interamente sull'asse 1 del PON IOG;
- l'ammontare di 560 milioni di euro proveniente dall'aggiustamento tecnico FSE è stato utilizzato (cfr. Tab. 4);

- in quota parte (239,3 milioni di euro) quale *matching fund* del rifinanziamento dell’Iniziativa occupazione giovani, secondo la proporzione di almeno 1:1 prevista dall’articolo 22 del Regolamento (UE) 1304/2013;
- la quota parte residua (320,7 milioni di euro) è stata allocata su un asse parallelo del PON IOG, destinato al finanziamento di progetti, per le regioni in transizione e meno sviluppate, a diretto impatto sull’occupazione giovanile a complemento dell’attuazione della **Raccomandazione** del Consiglio dell’Unione Europea del 23 aprile 2013 sull’istituzione di una Garanzia per i Giovani;
- un ammontare di 75,84 milioni di euro di FSE a valere sul PON SPAO, destinato alle regioni più sviluppate (cfr. tabella 4), è stato riallocato sul PON IOG allo scopo di assicurare il *matching fund* per le risorse IOG aggiuntive mantenendo l’equilibrio a livello nazionale della distribuzione territoriale delle risorse e senza dover ricorrere alla riprogrammazione dei Programmi Operativi Regionali e mantenendo inalterati gli stanziamenti per le annualità 2014, 2015 e 2016;
- un ammontare di 27,91 milioni di euro di FSE a valere sul PON SCUOLA, destinato alle regioni più sviluppate (cfr. tabella 4), è stato riallocato sul PON IOG allo scopo di assicurare il *matching fund* per le risorse IOG aggiuntive mantenendo l’equilibrio a livello nazionale della distribuzione territoriale delle risorse e senza dover ricorrere alla riprogrammazione dei Programmi Operativi Regionali e mantenendo inalterati gli stanziamenti per le annualità 2014, 2015 e 2016.

Di seguito la tabella riassuntiva della riprogrammazione del PON Iniziativa Occupazione Giovani, con la suddivisione delle risorse per categoria di Regione.

Figura 2 - Riprogrammazione PON IOG

Asse	Natura e provenienza risorse	Categoria di regione			Totale
		MD	TR	LD	
<b>PROSECUZIONE DELLA GARANZIA GIOVANI IN ITALIA</b>					
Asse 1	IOG (attuale)	298,97	37,35	231,19	567,51
Asse 1	FSE (attuale)	298,97	37,35	231,19	567,51
Asse 1	IOG (refinanziamento)	173,25	19,95	149,82	343,02
Asse 1	FSE (aggiustamento tecnico)	69,50	19,95	149,82	239,27
Asse 1	FSE da PON SPAO	75,84	-	-	75,84
Asse 1	FSE da PON SCUOLA	27,91	-	-	27,91
Asse 1	FdR (attuale + nuovo cofinanziamento)	242,51	29,50	194,98	467,00
<b>Totale risorse Asse 1</b>		<b>1.186,95</b>	<b>144,10</b>	<b>957,00</b>	<b>2.288,06</b>
<b>CONTRASTO DELLA DISOCCUPAZIONE GIOVANILE NEL MEZZOGIORNO</b>					
Asse 1 bis	FSE (aggiustamento tecnico)	-	30,05	290,69	320,74
Asse 1 bis	FdR (nuovo cofinanziamento)	-	20,03	156,53	176,56
<b>Totale risorse Asse 2</b>		<b>-</b>	<b>50,08</b>	<b>447,22</b>	<b>497,30</b>
<b>TOTALE PON IOG</b>		<b>1.186,95</b>	<b>194,18</b>	<b>1.404,22</b>	<b>2.785,35</b>

Al fine di gestire in modo ottimale ed efficace tali risorse aggiuntive, l’ANPAL, in accordo con le Regioni e con la provincia autonoma di Trento, ha revisionato la strategia della Garanzia Giovani, adottando nuovi documenti di attuazione e/o revisionando quelli attualmente vigenti. A partire da dicembre 2016 sono stati avviati i tavoli di confronto con le Regioni e la P. A. di Trento e, ove opportuno, mediante il coinvolgimento del Comitato di Sorveglianza del PON IOG. In particolare, il lavoro congiunto delle

amministrazioni coinvolte nell'attuazione del Piano di attuazione della Garanzia Giovani ha avuto ad oggetto la revisione delle schede di misura del Programma, anche sulla base degli andamenti, dell'aggiornamento delle analisi di contesto, dei fabbisogni emersi, degli indicatori di risultato (ove già disponibili) e delle lezioni apprese.

Al raggiungimento di tale obiettivo specifico annuale ha concorso la Divisione 3 che, nel corso dell'annualità 2017, ha svolto tutte le fasi sopra citate in relazione all'obiettivo specifico assegnato, attestando il raggiungimento del target atteso.

#### B.5 – Riprogrammazione del PON IOG a seguito del rifinanziamento

L'obiettivo di **riprogrammazione del PON IOG alla luce del rifinanziamento dell'Iniziativa Occupazione Giovani** e dell'aggiustamento tecnico FSE è stato conseguito secondo le fasi e le attività così delineate:

- Elaborazione e presentazione alla Commissione Europea dei documenti di riprogrammazione: l'attività iniziale ha riguardato la modifica del Programma Operativo con focus sull'allocatione della dotazione finanziaria aggiuntiva proveniente dal rifinanziamento della Garanzia Giovani e dall'aggiustamento tecnico del bilancio comunitario.
- Revisione degli indicatori alla base del Performance framework: revisione degli indicatori di output e di risultato (sia comuni che specifici) del PON IOG e del PON SPAO e riformulazione del performance framework del PON IOG e del PON SPAO, alla luce della riprogrammazione dei citati PON. Successivo inserimento in SFC 2014-2020 degli indicatori individuati e dei relativi valori.
- Interlocuzione con la CE ai fini dell'approvazione del PON riprogrammato: con Decisione C(2017)8927 del 18 dicembre 2017, la Commissione Europea ha approvato la revisione del PON IOG e i relativi allegati e non ha formulato osservazioni ai sensi dell'articolo 30, paragrafo 2, primo comma, seconda frase, del regolamento (UE) n. 1303/2013.

Al raggiungimento di tale obiettivo specifico annuale ha concorso la Divisione 3 che, nel corso dell'annualità 2017, ha svolto tutte le fasi sopra citate in relazione all'obiettivo specifico assegnato, attestando il raggiungimento del target atteso.

#### B.6 – Raggiungimento del target di spesa al 31/12/2017

L'obiettivo di spesa previsto per il raggiungimento dal target di certificazione, pari a € 570.231.901,65 sul PON IOG, è stato conseguito entro il 31/12/2017, secondo le fasi e le attività così delineate:

- Monitoraggio della spesa con cadenza settimanale: analisi periodica dei dati relativi allo stato di avanzamento finanziario delle operazioni ed elaborazione di appunti di aggiornamento settimanale (dotazione finanziaria, risorse di programmazione attuativa, spesa rendicontata, distanza dal target comunitario di certificazione).
- Verifica e monitoraggio delle situazioni critiche: reportistica sullo stato di attuazione dei PON a titolarità, con focus sulle criticità alla base di eventuali rallentamenti riscontrati nella rendicontazione della spesa di ciascun OI.
- Interventi a supporto degli OO.II. e degli Enti attuatori: proposta di misure correttive per l'accelerazione del processo di caricamento della spesa sostenuta dagli Organismi Intermedi. Con riferimento al PON IOG è stato definito un meccanismo di riprogrammazione delle risorse finanziarie assegnate alle Regioni in caso di mancato raggiungimento dei target interni di

rendicontazione (fissati al fine di garantire il raggiungimento del target di certificazione a livello di programma), ed è stato fornito supporto nel corso degli incontri bilaterali con gli OO.II.

- Raggiungimento dei target di spesa al 31/12/2017: grazie al corretto andamento della spesa rispetto al percorso delineato dall'Autorità di Gestione, il valore di spesa certificata al 31/12/2017 è stato pari a € 588.918.592,66 sul PON IOG. A fronte di tale risultato, si è evitato il rischio di restituzione di risorse comunitarie.

Al raggiungimento di tale obiettivo specifico annuale ha concorso la Divisione 3 che, nel corso dell'annualità 2017, ha svolto tutte le fasi sopra citate in relazione all'obiettivo specifico assegnato, attestando il raggiungimento del target atteso.

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

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

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

Il Piano ha l'obiettivo di rafforzare e rendere più efficaci le politiche attive del lavoro attraverso l'attuazione di tre azioni di sistema e l'implementazione di progetti trasversali articolati anche in interventi diretti sperimentali e innovativi. Nell'ambito del Piano ANPAL si configura quale soggetto di coordinamento (definizione delle regole e strumenti comuni) e titolare del monitoraggio e della valutazione. In particolare, la governance generale del piano è assicurata dal gruppo di lavoro relativo alle tematiche dell'occupazione "Gruppo Occupazione - OT8" istituito nell'ambito del Sottocomitato Risorse Umane.

Nel corso del 2017 si è provveduto ad aggiornare il Piano di rafforzamento in ogni sezione (analisi di contesto, novità rispetto a rifinanziamento Garanzia Giovani, ricognizione risorse, rafforzamento CPI, ecc.). Rispetto a tale attività è stato svolto il monitoraggio, la revisione e l'elaborazione (in parte) dei contributi predisponendo la versione definitiva del Piano che è stato approvato il 21 dicembre 2017 in sede di Conferenza Stato Regioni. Contestualmente, per l'azione di sistema "Rafforzamento dei servizi pubblici per l'impiego" che prevedeva una linea di rafforzamento degli organici con l'inserimento di 1000 operatori aggiuntivi su tutto il territorio nazionale a valere su risorse del POC "Sistemi di Politiche Attive per l'Occupazione", è stata predisposta una bozza di convenzione tra Anpal (quale Autorità di Gestione del POC "Sistemi di Politiche Attive per l'Occupazione") e le Regioni (come Organismo Intermedio del POC SPAO).

Allo scopo di garantire il raggiungimento dei livelli essenziali delle prestazioni, come delineato dalle riforme in corso di attuazione, l'Agenzia ha previsto – per gli anni dal 2017 al 2019 – un rafforzamento dei servizi per l'impiego, con l'obiettivo di immettere 1.000 unità aggiuntive, dotate di specifiche competenze ed opportunamente formate. Il potenziamento degli organici andrà ovviamente tarato in relazione alle specifiche necessità dei territori, allo scopo di compensare situazioni di oggettiva carenza in relazione al flusso potenziale di utenza. Inoltre, nelle more della definizione del Piano nazionale di contrasto alla povertà ex art. 1 commi 386-388 della legge di stabilità per il 2016, con riferimento alle due

misure, entrambe coerenti con il principio dell'inclusione attiva, attualmente in corso di attuazione sul territorio nazionale, il SLA e l'ASDI, si è reso necessario, in aggiunta, sviluppare un apposito progetto di rafforzamento delle capacità dei centri per l'impiego al fine di consentire agli operatori di poter far fronte ai nuovi compiti e di assistere adeguatamente una tipologia di utenza specifica e caratterizzata da esigenze e bisogni di tipo multidimensionale prevedendo il reclutamento di personale particolarmente qualificato.

Il Piano di rafforzamento delle politiche attive, documento di riferimento per la programmazione, monitoraggio e valutazione di tutti i Programmi Operativi FSE (relativamente all'Obiettivo tematico 8 e 11) è stato condiviso progressivamente con la Commissione Europea e con le Regioni/P.A. anche in occasione delle riunioni del Comitato Politiche Attive, nel corso del 2017 sono stati apportati i miglioramenti necessari ai fini della definitiva approvazione del documento.

Al raggiungimento di tale obiettivo specifico annuale ha concorso la Divisione 6 che, nel corso dell'annualità 2017, ha svolto tutte le fasi sopra citate in relazione all'obiettivo specifico assegnato, attestando il raggiungimento del target atteso.

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

### *D.1 - Profilazione qualitativa*

Al fine di garantire un livello procedurale minimo, uniforme su tutto il territorio nazionale, che agevoli gli operatori dei CPI nell'individuazione dei percorsi più idonei a favorire l'inserimento/reinserimento lavorativo nel mercato del lavoro, si è iniziato a lavorare, a partire dal 2017, alle linee guida utili per strutturare un percorso di attivazione delle persone disoccupate ed arrivare, quindi, ad una stipula "consapevole" e non meramente burocratica del patto di servizio. Pertanto, accanto ad una profilazione di tipo quantitativo, è stato definito un documento condiviso, che ha coinvolto anche gli operatori dei Centri per l'Impiego e le amministrazioni regionali, mediante un processo di governance allargato, relativo ad una profilazione "qualitativa" degli utenti, quale strumento utile al lavoro quotidiano dei CPI. Alla definizione del documento hanno contribuito attivamente gli operatori dei Centri per l'Impiego e delle amministrazioni regionali, mediante un processo di *governance* allargato al fine di garantire un livello procedurale minimo, uniforme su tutto il territorio nazionale. A tal fine, nel corso dell'anno 2017 è stato ultimato il lavoro del Gruppo di lavoro congiunto (ANPAL-Regioni-MLPS), con la presentazione della proposta tecnica definitiva effettuata nel mese di dicembre 2017.

Al raggiungimento di tale obiettivo specifico annuale ha concorso la Divisione 5 che, nel corso dell'annualità 2017, ha svolto tutte le fasi sopra citate in relazione all'obiettivo specifico assegnato, attestando il raggiungimento del target atteso.

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

È stato promosso un progetto pilota sull'utilizzo dello strumento di self assessment delle competenze, denominato "PIAAC-Formazione & Competenze on line" per la valutazione di competenze fondamentali, realizzato dall'OCSE con il supporto della Commissione europea – DG Employment. Si tratta di uno strumento per la valutazione e identificazione di potenzialità e debolezze degli utenti dei servizi per l'impiego in quanto consente l'autovalutazione delle competenze fondamentali per agire efficacemente nella società contemporanea e applicabili anche nel contesto lavorativo.

Nel corso dell'annualità 2017 è stato avviato il progetto pilota sull'utilizzo dello strumento di self assessment delle competenze, denominato "PIAAC-Formazione & Competenze on line" per la



valutazione di competenze fondamentali, realizzato dall'OCSE con il supporto della Commissione europea – DG Employment, su tutto il territorio nazionale. Si tratta di uno strumento per la valutazione e identificazione di potenzialità e debolezze degli utenti dei servizi per l'impiego in quanto consente l'autovalutazione delle competenze fondamentali per agire efficacemente nella società contemporanea e applicabili anche nel contesto lavorativo.

Dal punto di vista della quantificazione dei risultati raggiunti, l'indicatore previsto "Percentuale di CPI coinvolti" fornisce un riscontro positivo in merito al raggiungimento del target inizialmente stabilito (20%); nel periodo di riferimento, infatti, la percentuale di CPI coinvolti è pari al 36% del totale sul territorio nazionale.

Al raggiungimento di tale obiettivo specifico annuale ha concorso la Divisione 5 che, nel corso dell'annualità 2017, ha svolto tutte le fasi sopra citate in relazione all'obiettivo specifico assegnato, attestando il raggiungimento del target atteso.

#### *D.4 - Elaborazione degli standard di servizio*

Tra gli obiettivi e le competenze attribuite all'Agenzia vi è quello della definizione degli standard di servizio, in relazione a ciascuno dei servizi e delle misure di politica attiva indicati dall'art. 18 del D.Lgs. 150/2015. Lo standard presenta un dettaglio della singola prestazione che viene ricompresa in ciascuna delle attività descritte nell'art.18 D.Lgs.150/2015. Oltre alle attività da garantire alle persone in cerca di occupazione, vengono esplorati anche gli standard relativi ai servizi erogabili a favore dei datori di lavoro: senza una giusta considerazione del ruolo della domanda e del fabbisogno occupazionale e formativo espresso risulta impossibile prefigurare le attività a favore delle persone in cerca di occupazione.

Nel corso dell'anno 2017 è stato effettuato un lavoro congiunto con rappresentanti delle Regioni/P.A., per la definizione della tabella dei LEP, sia con riferimento ai soggetti che cercano lavoro sia con riferimento ai datori di lavoro. Tale tabella è stata formalmente approvata in sede di Conferenza Stato Regioni del 21/12/2017, in attuazione dell'articolo 2 D.Lgs. 150/2015.

Al raggiungimento di tale obiettivo specifico annuale ha concorso la Divisione 5 che, nel corso dell'annualità 2017, ha svolto tutte le fasi sopra citate in relazione all'obiettivo specifico assegnato, attestando il raggiungimento del target atteso.

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

In attuazione dell'Accordo di Partenariato e nell'ambito delle proprie competenze in materia di Promozione e coordinamento dei programmi cofinanziati dal Fondo Sociale Europeo, nonché di programmi cofinanziati con fondi nazionali negli ambiti di intervento del Fondo Sociale Europeo, ANPAL ha guidato il nuovo ciclo di programmazione, raccordandosi con l'Agenzia per la coesione territoriale ed il Dipartimento per le politiche di coesione della Presidenza del Consiglio, curando l'interlocazione con le autorità europee, guidando le Autorità di gestione all'attuazione della strategia complessiva, nel rispetto delle regole e procedure ed avendo cura di agevolare il raggiungimento dei target di spesa.

Con riferimento alle politiche occupazionali, come si è detto, ha assunto particolare rilevanza la chiusura dell'accordo sul Piano di rafforzamento delle politiche attive, nonché la sua piena attuazione. Al riguardo

L'Agenzia a partire dal 2018 metterà in atto tutte le iniziative finalizzate alla piena attuazione del Piano, ed al suo continuo monitoraggio.

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

L'attività di monitoraggio dell'avanzamento finanziario dei Programmi Operativi FSE, nel 2017, è stata principalmente finalizzata alla verifica del raggiungimento dei target finanziari previsti per i PO FSE relativamente al disimpegno automatico (N+3). A tal proposito, a fronte di una interpretazione inizialmente accolta dalla CE, del Regolamento Generale da parte dell'EGESIF, per la quale il raggiungimento dell'obiettivo avveniva per "fondo" e per "categoria di regioni" – e non per singolo programma - l'Autorità capofila FSE in sinergia con l'ACT ha portato la CE alla revisione di questa interpretazione conformemente alle richieste dello Stato Membro Italia.

Tale attività ha fatto registrare da subito un deficit delle fonti di informazione: ad esempio, la Banca Dati Unitaria, già Monitweb, nel 2017 non era ancora in esercizio e quindi risultava non accessibile mentre i dati inseriti in SFC sono risultati non sempre attendibili (sin dal primo scarico di dati sono emersi, solo per citarne alcuni, chiari errori di imputazione delle categorie di intervento, piuttosto che diverse interpretazioni nell'inserimento dei valori finanziari, in alcuni casi inseriti considerando il valore complessivo dell'intervento, in altri solo la quota FSE).

A tal fine si è elaborato un database in Excel per il monitoraggio, la normalizzazione e l'analisi dei dati presenti su SFC2014, aggiornato con cadenza settimanale.

Sulla base di tali dati è stata realizzata l'analisi dello stato di avanzamento finanziario del singolo Obiettivo Tematico (OT 8, 9, 10 e 11), i cui risultati sono stati presentati nel corso del Sottocomitato Risorse Umane e nel corso del Sottocomitato del Mezzogiorno nonché negli incontri dei Gruppi di lavoro tematici.

La verifica del raggiungimento dei target finanziari ha evidenziato la necessità di dover procedere ad una riprogrammazione di diversi Programmi Operativi. A tal fine è stata predisposta e inviata alla CE, nonché a tutte le AdG, una nota recante i presupposti comuni per le riprogrammazioni, offrendo anche alle AdG l'opportunità di un incontro bilaterale con l'ANPAL al fine di verificare lo stato di attuazione dei PO, le attività da intraprendere, nonché eventuali criticità da superare al fine del raggiungimento dei target individuati.

Si è proceduto, inoltre, ad aggiornare i dati delle risorse programmate delle priorità di investimento dei singoli PO FSE che impattano sul Social Pillar.

Al raggiungimento di tale obiettivo specifico annuale ha concorso la Divisione 6 che, nel corso dell'annualità 2017, ha svolto tutte le fasi sopra citate in relazione all'obiettivo specifico assegnato, attestando il raggiungimento del target atteso.

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

##### *H.1. Definizione piano triennale per l'informatica*

Nel periodo in considerazione la Divisione 7 ha predisposto e trasmesso all'AGID il piano triennale per l'informatica 2017-2020 di ANPAL e ANPAL Servizi S.p.A.

Tale documento illustra le attività in atto e in programmazione nel corso del citato triennio, nell'ambito del contesto organizzativo normato dal decreto legislativo 150/2015 in materia di sistemi informativi,

con particolare riguardo ai servizi del Sistema Informativo Unitario (SIU). Al fine di garantire lo sviluppo e la gestione delle piattaforme informatiche che supportano l'erogazione dei servizi on line, è stata assicurata la continuazione del servizio esterno di assistenza tecnica esterna per il supporto alla progettazione applicativa e ai servizi di Business Intelligence.

Si è provveduto, inoltre, nel corso del 2017, a seguito di gara di evidenza pubblica, a stipulare il contratto di assistenza tecnica per l'affidamento di servizi applicativi al fine di garantire la certificazione, monitoraggio e controllo della spesa dei programmi FSE. Tra le attività di maggior rilievo, tra quelle previste dal citato piano triennale si citano anche quelle riguardanti la prossima attivazione di servizi di Cloud, nell'ambito della realizzazione del SIU.

## *H.2 Realizzazione del portale nazionale per la registrazione dei disoccupati*

Nel 2017 è stata messa punto la progettazione e resa operativa la funzionalità che permette il rilascio, tramite il portale ANPAL, della Dichiarazione di immediata disponibilità al lavoro in modalità telematica da parte dei Centri per l'Impiego o direttamente dal cittadino (DID on line).

Le suddette attività, le modalità e il cronoprogramma di attuazione dell'erogazione dei servizi in argomento, sono stati condivisi e approvati in occasione delle riunioni con i referenti regionali del Comitato politiche attive e del Tavolo tecnico SIU, svoltesi periodicamente nel corso dell'anno.

A partire dal 4 dicembre 2017, data di rilascio della DID on line, infatti, le DID hanno validità solo nel caso in cui risultino presenti nel nodo di coordinamento nazionale (NCN) o perché inserite direttamente sul Portale Nazionale delle Politiche del lavoro (o in modalità intermediata dagli operatori dei CPI oppure in autonomia direttamente dagli utenti), oppure inserite sui sistemi informativi del lavoro regionali e dagli stessi trasmesse, tramite cooperazione applicativa, al NCN.

Nel corso del periodo in questione sono inoltre state oggetto di studio e progettazione anche alcune funzionalità aggiuntive riferite alla DID on line, ad esempio quella che prevede la sincronizzazione dei flussi tra il portale INPS ed il SIU, che permetterà, a breve, che le NASPI in ingresso nel sistema provenienti da INPS siano automaticamente censite come DID.

Al raggiungimento di tale obiettivo specifico annuale ha concorso la Divisione 7 che, nel corso dell'annualità 2017, ha svolto tutte le fasi sopra citate in relazione all'obiettivo specifico assegnato, attestando il raggiungimento del target atteso.

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

L'articolo 15 del D. Lgs. 150/2015 prevede la creazione dell' "Albo nazionale degli enti accreditati a svolgere attività di formazione professionale" e del "Sistema informativo della formazione professionale", i fini della concreta erogazione dei servizi e delle misure di politica attiva.

L'obiettivo definizione dello schema logico/progetto SISTAF, è stato conseguito entro il 31/12/2017, secondo le fasi e le attività così delineate:

- Attività di analisi e ricognizione dei fabbisogni  
Finalizzazione della fase progettuale relativa alla messa a regime del SISTAF, sino ad arrivare alla strutturazione di un piano di lavoro, con i relativi contenuti tecnici e procedurali, da riportare in uno specifico capitolato tecnico per il bando di gara relativo alla realizzazione operativa delle attività.

Pianificazione del progetto di evoluzione del SISTAF nel Sistema informativo della formazione professionale attraverso la conduzione delle attività progettuali e realizzative necessarie ad arrivare alla messa a regime del SISTAF all'interno del Sistema informativo della formazione professionale, così come previsto nel D.Lgs 150/2015. Il 13 novembre 2017 si è tenuto un primo incontro tecnico che ha coinvolto, per le parti di rispettiva competenza, al fine di condividere le specifiche tecniche della gara relativa al supporto tecnico alla progettazione e allo sviluppo evolutivo del SISTAF. Il gruppo di lavoro ha lavorato a seguito dell'incontro al perfezionamento collegiale dello schema di bando di gara.

Nel corso del 2017 sono state definite, altresì, le caratteristiche della banca dati e della piattaforma informatica relativa alle attività di formazione di tutte le Regioni italiane, inoltre è stato predisposto il bando di gara che ha definito nel relativo Disciplinare lo schema logico del Progetto SISTAF. Il progetto è volto al potenziamento delle politiche attive e dei servizi per l'impiego, nonché al rafforzamento dei legami tra politiche attive e passive del lavoro.

Al raggiungimento di tale obiettivo specifico annuale hanno concorso la Divisione 4 e la Divisione 7 che, nel corso dell'annualità 2017, ciascuno per le proprie competenze, hanno svolto tutte le fasi sopra citate in relazione all'obiettivo specifico assegnato, attestando il raggiungimento del target atteso.

#### H.9 Realizzazione dell'albo dei soggetti accreditati

A seguito della delibera del CdA di ANPAL n. 7/2016, è stato impostato l'albo dei soggetti accreditati e nel corso dell'anno si è proceduto alla gestione delle istanze pervenute per i provvedimenti di accreditamento, tutti rilasciati nel rispetto dei tempi procedurali previsti. È stato realizzato, nel periodo di riferimento, un sistema informatizzato, integrato nel portale nazionale dell'Agenzia, che consente la richiesta telematica di accreditamento dei soggetti interessati, la gestione delle sedi di ciascun accreditato, nonché l'adesione a bandi/avvisi di politiche attive e la relativa attivazione su ciascuna sede. L'anagrafica dei soggetti accreditati, delle sedi e dei servizi associati a ciascuna sede è resa disponibile per consultazione pubblica tramite apposito servizio sul portale.

Al raggiungimento di tale obiettivo specifico annuale hanno concorso la Divisione 5 e la Divisione 7 che, nel corso dell'annualità 2017, ciascuno per le proprie competenze, hanno svolto tutte le fasi sopra citate in relazione all'obiettivo specifico assegnato, attestando il raggiungimento del target atteso.

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

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

##### I.1 Definizione di una strategia di comunicazione

Nel corso del 2017, la Divisione 7 ha predisposto un documento di sintesi relativo agli obiettivi di comunicazione integrata dell'Agenzia e, coerentemente, si sono sviluppate le attività relative al COMPA, progetto sviluppato da Anpal Servizi S.p.A. volto a supportare la comunicazione delle politiche attive del lavoro.

La strategia di comunicazione è basata prevalentemente sul concetto di servizio e di opportunità, con una particolare enfasi sul ruolo e le competenze degli attori della rete dei servizi. L'approccio e le modalità delle attività di comunicazione saranno sviluppate con particolare riferimento a:

- collaborazioni con gli attori istituzionali della Rete dei servizi per il lavoro per condividere strategie di comunicazione, obiettivi e strumenti e per potenziare la diffusione delle informazioni;
- utilizzo di Kit, cataloghi, format, linee guida comuni;
- utilizzo di strumenti di comunicazione multimediale per raccontare le storie dei protagonisti e i principali risultati raggiunti.

### 1.2 Sito web istituzionale

Tra gli strumenti informativi, il sito web istituzionale (on line dal 29 novembre 2016) costituisce il principale strumento di comunicazione dei servizi e delle opportunità. Caratterizzato da un layout grafico moderno ed essenziale, il sito deve porre al centro della comunicazione i servizi offerti dall'Agenzia.

Nel corso del 2017 è stato realizzato il progressivo aggiornamento del sito WEB, con la costante alimentazione dei contenuti relativi alla documentazione istituzionale dell'Ente (regolamenti, atti, linee guida, decreti, circolari, etc...), nonché la manutenzione dei servizi on line già presenti e l'introduzione di nuovi servizi on line ospitati sul portale.

Al raggiungimento di tale obiettivo specifico annuale ha concorso la Divisione 7 che, nel corso dell'annualità 2017, ha svolto tutte le fasi sopra citate in relazione all'obiettivo specifico assegnato, attestando il raggiungimento del target atteso.

### 1.3 Numero Unico del lavoro

Allo scopo di accompagnare l'introduzione delle numerose innovazioni e l'interazione con le diverse tipologie di utenza, già alla fine di novembre 2016 è stato avviato un centro di contatto sulle politiche attive. Tale sistema di contatto si sostanzia in un *contact center* "fisico" via telefono e multicanale, che prevede sia la fornitura di servizi informativi erogati da un livello "centrale" sia l'instradamento assistito al punto esperto o competente del sistema.

Il centro di contatto, nel corso dell'anno, è stato progressivamente integrato con gli altri strumenti di comunicazione, informazione e servizio, e in particolare con il sito web. Il Numero Unico del lavoro mette in contatto il cittadino con gli appropriati punti del sistema dei servizi per l'impiego, anche erogando alcuni servizi di pratiche amministrative direttamente via telefono. Tale porta di accesso, pur operando con modalità principalmente telefonica, prevede l'interazione di una vasta pluralità di canali multimediali: videofonia, Fax, e-mail, chat, internet co-browsing, SMS, lettere, Tv. Inoltre, costituisce una soluzione rapida per colmare il gap di operatori per le nuove politiche del lavoro.

Con riferimento alla percentuale di risposte fornite in relazione alle chiamate ricevute dal Numero Unico del Lavoro, si specifica che il progetto esecutivo prevede il monitoraggio del seguente indicatore "Fornire assistenza personalizzata ai cittadini che contattano il numero in situazione di disoccupazione e inoccupazione". In particolare, tale indicatore prevede il monitoraggio della tempistica di evasione delle richieste pervenute il cui valore obiettivo è il rispetto dei tempi standard (pari a 48-96 ore) almeno per l'80% dei richieste. Ciò premesso, prendendo in considerazione tutti i ticket pervenuti nel periodo 1/1/2017 – 31/07/2017 attraverso i canali telefono, voice mail, web mail, Facebook, i ticket gestiti entro

le 48 ore sono stati pari al 91,90% (13.981 ticket su 15.214), entro le 96 ore pari al 93,60% (14.241 ticket su 15.214).

Al raggiungimento di tale obiettivo specifico annuale ha concorso la Divisione 3 che, nel corso dell'annualità 2017, ha svolto tutte le fasi sopra citate in relazione all'obiettivo specifico assegnato, attestando il raggiungimento del target atteso.

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

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

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

È stata redatta un'analisi di contesto relativamente ai principali andamenti del mercato del lavoro, ad integrazione della relazione sull'attuazione dell'accordo di partenariato 2014-2020.

Nell'ambito dell'accordo inter istituzionale INPS, ISTAT, ANPAL, MLPS, INAIL la Struttura 4 è stato redatto il Rapporto annuale "Il mercato del lavoro: verso una lettura integrata", con particolare riferimento al Capitolo 4, I: "Rapporti di lavoro di breve durata: dimensioni della domanda e caratteristiche dell'offerta". Il rapporto, presentato l'11 dicembre 2017 è consultabile al seguente indirizzo:

<http://www.anpal.gov.it/Notizie/Documents/Rapporto-Mercato-del-Lavoro-2017.pdf>

Il 28 settembre 2017 e il 19 dicembre 2017 sono state pubblicate le Note trimestrali congiunta sulle tendenze dell'occupazione, relativa al secondo e al terzo trimestre 2017. È stata predisposta inoltre un'analisi di contesto sul mercato del lavoro di Milano nell'ambito dossier informativo per la candidatura italiana per ospitare L'Agenzia europea del farmaco (EMA). È stato predisposto infine un documento in risposta al caso di non conformità sollevato dal Comitato Europeo dei Diritti Sociali (CEDS) del Consiglio d'Europa relativamente all'articolo 1.1 della Carta Sociale Europea.

Al raggiungimento di tale obiettivo specifico annuale ha concorso la Struttura di Ricerca 4 che, nel corso dell'annualità 2017, ha svolto tutte le fasi sopra citate in relazione all'obiettivo specifico assegnato, attestando il raggiungimento del target atteso.

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

Analisi periodica, utilizzando dati di fonte amministrativa, dell'utenza dei servizi al lavoro, delle azioni di politica attiva erogate e degli esiti delle stesse anche attraverso rilevazioni qualitative circa le caratteristiche, le risorse e i servizi offerti dai diversi operatori presenti sul territorio e attraverso l'utilizzo di fonti dati interne ed esterne (Istat, INPS, Unioncamere, ecc.) al fine di analizzare i risultati conseguiti dai soggetti pubblici o privati accreditati rispetto al contesto territoriale e socio-economico di riferimento. L'implementazione del sistema di monitoraggio dei servizi per l'impiego consente di produrre indicatori di contesto, di performance e di risultato utili per valutare, implementare e correggere gli interventi e le misure poste in essere, nonché fornire le informazioni quantitative richieste in sede europea.

Nel corso dell'annualità 2017 sono state svolte le seguenti attività:

- A settembre 2017 è stata conclusa la fase di rilevazione campionaria e censuaria. Il data base definitivo raccoglie 698 record, tra CPI e enti accreditati.
- è stato redatto il report finale di monitoraggio dei SPI. Il report è tutt'ora in fase di revisione per la pubblicazione finale
- è stato completato e informatizzato il questionario sull'utenza dei CPI e individuato il campione di soggetti da intervistare. Il campione definitivo comprende 40.000 individui, con 3 sostituti per individuo.
- a novembre 2017 è terminata la fase di rilevazione. Il data base definitivo raccoglie complessivamente 40.000 soggetti intervistati.
- sulla base dei dati raccolti è stato elaborato un documento relativo al Profilo degli utenti e alla e Customer satisfaction dei CPI .

Al raggiungimento di tale obiettivo specifico annuale ha concorso la Struttura di Ricerca 1 che, nel corso dell'annualità 2017, ha svolto tutte le fasi sopra citate in relazione all'obiettivo specifico assegnato, attestando il raggiungimento del target atteso.

### L.3 – Monitoraggio della formazione professionale

Analisi periodica sui dati forniti dal Sistema informativo della formazione professionale, ivi compreso il Sistema di monitoraggio dei Fondi Paritetici Interprofessionali, dalla banca dati INPS relativa alle adesioni delle imprese ai Fondi Paritetici, oltre ad eventuali analisi tematiche, settoriali o territoriali di tipo specifico.

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

Nell'annualità 2017, è stata condotta un'attività di studio e analisi, di monitoraggio e valutazione e di consulenza tecnico scientifica nell'ambito delle politiche, della governance, dei programmi e dei servizi della formazione professionale.

Nello specifico, sono state svolte le seguenti attività:

- Monitoraggio della Formazione Continua e dell'Apprendimento Permanente.  
Studio e analisi qualitativa e quantitativa della domanda e dell'offerta di formazione continua e permanente per la popolazione adulta per mezzo di dati statistici, indicatori e analisi delle principali caratteristiche emerse nel corso del 2017 a livello sistemico.
- Consulenza e supporto tecnico scientifico alla definizione delle specifiche tecniche dei sistemi informativi concernenti la formazione professionale e il sistema delle professioni.  
Attività di consulenza e supporto tecnico-scientifico nella strutturazione di campi oggetto di rilevazione, variabili, modalità e tempistiche di popolamento dei sistemi informativi relativi a formazione professionale e sistema delle professioni.
- Consulenza e supporto tecnico scientifico alla definizione di politiche, governance, programmi e servizi inerenti la formazione  
Attività di consulenza e supporto tecnico-scientifico alla definizione di dispositivi, provvedimenti, linee e misure di intervento riguardanti i sistemi della formazione professionale, anche sotto il

profilo della strutturazione di misure in campo formativi che si configurino come interventi di politiche attive per l'occupazione.

Al raggiungimento di tale obiettivo specifico annuale ha concorso la Struttura di Ricerca 2 che, nel corso dell'annualità 2017, ha svolto tutte le fasi sopra citate in relazione all'obiettivo specifico assegnato, attestando il raggiungimento del target atteso.

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

In coerenza con quanto previsto dal Piano di attuazione italiano della Garanzia per i Giovani, le attività di monitoraggio e valutazione dell'attuazione degli interventi per l'annualità 2017 hanno fornito evidenze su: numero e caratteristiche dei destinatari raggiunti dall'Iniziativa per l'Occupazione Giovani; avanzamento della spesa e effetti delle misure previste dalla Garanzia per i Giovani; condizione occupazionale dei destinatari.

Di seguito vengono specificati i prodotti realizzati nell'anno.

Note settimanali sullo stato d'implementazione degli interventi del Programma Garanzia Giovani: presentano l'aggiornamento delle registrazioni e prese in carico dei giovani NEET 15-29enni per regione, dettagli sulle caratteristiche anagrafiche (genere, età, titolo di studio, profiling) dei partecipanti, quantificazione delle misure di politica attiva offerte ai giovani inclusi gli incentivi all'occupazione (bonus occupazionale, super bonus e incentivo occupazione giovani).

Report trimestrali sullo stato di implementazione della Garanzia Giovani pubblicati sul sito ANPAL: presentano analisi sull'implementazione della Garanzia Giovani e sul tasso d'inserimento occupazionale dei giovani che hanno concluso un intervento in Garanzia Giovani. Inoltre un focus sul Bonus Occupazionale, un aggiornamento normativo sull'Incentivo Occupazione Giovani e un allegato statistico con i dati di attuazione

Nel corso del 2017 inoltre è stata avviata l'indagine campionaria sui giovani partecipanti al programma Garanzia Giovani. È stato definito lo strumento di rilevazione (questionario) e seguita la fase pilota dell'indagine. Le interviste, realizzate tra maggio e settembre 2017, hanno coinvolto un campione di circa 20 mila giovani che si sono iscritti al Programma Garanzia Giovani tra maggio 2015 e dicembre 2016 (gruppo dei trattati) o che nello stesso periodo di tempo si sono recati presso un Centro per l'impiego per la ricerca di lavoro (gruppo di controllo). La società che ha realizzato le interviste ha consegnato il dataset completo a fine dicembre 2017. Nel primo semestre del 2018 saranno condotte le analisi dei dati finalizzate alla valutazione di efficacia con metodo controfattuale per stimare l'effetto della partecipazione al Programma sulla probabilità di trovare lavoro.

Al raggiungimento di tale obiettivo specifico annuale ha concorso la Struttura di Ricerca 1 che, nel corso dell'annualità 2017, ha svolto tutte le fasi sopra citate in relazione all'obiettivo specifico assegnato, attestando il raggiungimento del target atteso.

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

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



comunitari, anche in collegamento con il Sistema Nazionale di Valutazione (SNV) delle politiche di coesione e il NUVAP.

Nell'ambito dell'attività "Monitoraggio e Valutazione dei programmi cofinanziati dal FSE", nel 2017, è stata svolta una attività di studio e analisi, di monitoraggio e valutazione e di consulenza tecnico scientifica nell'ambito delle politiche, della governance, dei programmi e dei servizi cofinanziati dal FSE.

Le attività, in particolare, hanno riguardato la consulenza e supporto tecnico scientifico al monitoraggio dello stato di attuazione dei Programmi FSE.

In attesa del pieno avvio dei processi di conferimento dei dati da parte delle Adg alla BDU a titolarità del MEF-Igrue, nel corso del semestre si è avviata l'analisi on desk dei Rapporti Annuali di Attività e dei Rapporti di Valutazione di Istituzioni centrali, Regioni e Province Autonome titolari degli 8 Pon e dei 21 Por. Si è inoltre garantita la partecipazione alle attività delle sedi istituzionali individuate dai Regolamenti UE, dall'AdP e dalle Autorità responsabili dell'attuazione degli interventi cofinanziati con il FSE (Tavoli di Accompagnamento dell'Attuazione dell'AdP, Sottocomitati Risorse Umane, Tavoli annuali di programmazione, Tavoli annuali di riesame, ecc.)

Al raggiungimento di tale obiettivo specifico annuale ha concorso la Struttura di Ricerca 2 che, nel corso dell'annualità 2017, ha svolto tutte le fasi sopra citate in relazione all'obiettivo specifico assegnato, attestando il raggiungimento del target atteso.

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

Analisi periodica a partire dalla sua sperimentazione. In questo obiettivo sono ricomprese le attività di valutazione comparativa dei soggetti erogatori del servizio con riferimento agli esiti di ricollocazione raggiunti, nel breve e nel medio periodo, per profilo di occupabilità.

Nel corso dell'annualità 2017 sono state rilasciate note periodiche di monitoraggio della sperimentazione dell'Assegno di Ricollocazione. Contemporaneamente all'avvio della sperimentazione dell'Assegno di ricollocazione (ert. 23 del D.Lgs. n. 150/2015), così come previsto dalla delibera n. 1/2017 del CdA di ANPAL è stata avviata l'attività di monitoraggio della sperimentazione ed è stato predisposto il piano di valutazione. In particolare sono state redatte le seguenti note:

- Sperimentazione dell'AdR - Dati di monitoraggio aggiornati al 3 luglio
- Sperimentazione dell'AdR - Dati di monitoraggio aggiornati al 31 agosto
- Sperimentazione dell'AdR - Dati di monitoraggio aggiornati al 7 novembre
- Assegno di ricollocazione. Prima valutazione della sperimentazione ed indicazioni per l'entrata a regime
- Disegno di valutazione della sperimentazione dell'Assegno di Ricollocazione

Al raggiungimento di tale obiettivo specifico annuale ha concorso la Struttura di Ricerca 3 che, nel corso dell'annualità 2017, ha svolto tutte le fasi sopra citate in relazione all'obiettivo specifico assegnato, attestando il raggiungimento del target atteso.

#### L.7 – Ingresso nel SISTAN

È prevista la partecipazione di ANPAL alle attività previste dal SISTAN oltreché il supporto alle strutture e alle divisioni per gli adempimenti connessi alla realizzazione, all'aggiornamento dello stato di attuazione delle attività afferenti il PSN.

Nel corso dell'annualità 2017 sono state svolte le seguenti attività:

- Predisposizione degli atti necessari all'Ingresso nel SISTAN: a gennaio 2017 ANPAL ha trasmesso all'Istat la documentazione relativa al suo inserimento nel Sistema statistico nazionale ai sensi D.Lgs. 6 settembre 1989, n. 322;
- Aggiornamento Schede PSN a titolarità ANPAL: nel corso del 2017 sono state effettuate tutte le procedure per il passaggio ad ANPAL di alcune schede del PSN a titolarità del MLPS e di INAPP legate ad attività precedentemente svolte dalle due amministrazioni.

Sono stati individuati i referenti ANPAL per tre Circoli di qualità del SISTAN sulle tematiche del Lavoro, della Formazione e della Valutazione delle politiche. In occasione della riunione del circolo di qualità "Lavoro e sistemi dei trasferimenti monetari, previdenziali e assistenziali" tenutasi il 22 dicembre 2017 è stata discussa e accolta la richiesta di ANPAL di inserimento di nuove schede relative ad attività avviate e programmate dalle strutture di ricerca, a titolo esemplificativo:

- Monitoraggio e valutazione dell'assegno di ricollocazione (ADR)
- Monitoraggio degli incentivi all'occupazione
- Sistema Informativo Statistico delle Politiche attive del Lavoro
- Monitoraggio dei Tirocini extracurriculari
- Biografie integrate dell'occupazione e della disoccupazione

Al raggiungimento di tale obiettivo specifico annuale ha concorso la Struttura di Ricerca 3 che, nel corso dell'annualità 2017, ha svolto tutte le fasi sopra citate in relazione all'obiettivo specifico assegnato, attestando il raggiungimento del target atteso.

#### *M.1 – Obiettivi trasversali e strumentali per l'attuazione del Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza*

In considerazione della stretta connessione tra il ciclo di gestione della performance e la realizzazione degli obiettivi in materia di lotta alla corruzione e di promozione della trasparenza si evidenzia che tra gli obiettivi individuali ulteriori, assegnati ai dirigenti e ai responsabili delle Strutture di ricerca tecnico-scientifica, si individuano obiettivi individuali che hanno carattere trasversale e strumentale, rispetto a quelli già elencati, da considerarsi continuativi nell'azione amministrativa e che riguardano l'attuazione del Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza (Obiettivo M1). Tali obiettivi hanno riguardato principalmente attività connesse all'attuazione delle misure previste dalla vigente normativa in materia di trasparenza e anticorruzione e la realizzazione degli adempimenti funzionali all'attuazione del Piano triennale di prevenzione della corruzione e alla promozione ed attuazione di maggiori livelli di trasparenza.

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

### 3.4 Obiettivi individuali

In considerazione della rilevanza degli obiettivi assegnati con il Piano della Performance 2017-19, buona parte degli obiettivi individuali assegnati ai dirigenti e ai responsabili delle Strutture di ricerca tecnico-scientifica hanno concorso direttamente al raggiungimento degli obiettivi specifici annuali fissati per l'Agenzia.

A cascata sono stati assegnati gli obiettivi al personale incardinato presso le sette Divisioni, i quali risultano pienamente raggiunti per l'annualità di riferimento.

## 4. RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ

Con Delibera n. 17/2018 del 23 maggio 2018, il Consiglio di Amministrazione di Anpal ha approvato il rendiconto generale per l'esercizio finanziario 2017. La presente tabella è stata strutturata sulla base delle voci di spesa del suddetto documento finanziario decisionale dell'Agenzia e si precisa quanto segue:

- Gli importi sono stati ripartiti tra obiettivi del piano della performance 2017, sulla base dell'impegno FTE (*full-time equivalent*) delle risorse dell'Agenzia;
- L'importo inserito nella colonna "Spese di personale e funzionamento" comprende le voci del rendiconto relative al funzionamento e agli oneri tributari;
- L'importo inserito nella colonna "Acquisto di beni e servizi" comprende le voci del rendiconto relative alle uscite per l'acquisto di beni di consumo e di servizi - Bilancio Istituzionale e Fondo di Rotazione;
- L'importo inserito nella colonna "Altre Spese" comprende le voci del rendiconto relative alle uscite non classificabili in altre voci, oneri comuni, acquisizioni di immobilizzazioni tecniche, e altre uscite;
- L'importo inserito nella colonna "Trasferimenti passivi" è relativo alla medesima voce del rendiconto.

Figura 7 – Ripartizione costi

Obiettivo	FTE	Percentuale	Spese di personale e funzionamento	Acquisto di beni e servizi	Altre spese	Trasferimenti passivi	Totale
A.1	3,05	1,39%	146.293,82	36.676,38		-	182.970,20
A.2	0,65	0,30%	31.177,37	7.816,28		-	38.993,65
A.3	0,47	0,21%	22.543,64	5.651,77		-	28.195,41
A.4	3,5	1,60%	167.878,16	42.087,64		-	209.965,80
A.5	1,5	0,68%	71.947,78	18.037,56		-	89.985,34
B.1	0,7	0,32%	33.575,63	8.417,53		54.800.000,00	54.841.993,16
B.2	0,1	0,05%	4.796,52	1.202,50		-	5.999,02
B.3	1,31	0,60%	62.834,40	15.752,80		-	78.587,20
B.4	2,45	1,12%	117.514,71	29.461,35		-	146.976,06
B.5	2,55	1,16%	122.311,23	30.663,86		-	152.975,08
B.6	13,25	6,05%	635.538,73	159.331,80		-	794.870,53
C.1	0,35	0,16%	16.787,82	4.208,76		-	20.996,58
D.1	0,65	0,30%	31.177,37	7.816,28		-	38.993,65
D.2	0,7	0,32%	33.575,63	8.417,53		-	41.993,16
D.4	0,6	0,27%	28.779,11	7.215,02		-	35.994,14

F.1	8,5	3,88%	407.704,09	102.212,85	-	509.916,94	
G.1	1,11	0,51%	53.241,36	13.347,80	-	66.589,15	
G.2	0,82	0,37%	39.331,45	9.860,53	-	49.191,99	
G.5	2,39	1,09%	114.636,80	28.739,85	-	143.376,65	
G.9	1,44	0,66%	69.069,87	17.316,06	-	86.385,93	
H.1	2,01	0,92%	96.410,03	24.170,33	-	120.580,36	
H.2	2,01	0,92%	96.410,03	24.170,33	-	120.580,36	
H.3	1,35	0,62%	64.753,00	16.233,81	-	80.986,81	
I.1	2,3	1,05%	110.319,93	27.657,59	-	137.977,53	
I.2	7	3,20%	335.756,31	84.175,29	-	419.931,60	
I.3	13,5	6,16%	647.530,03	162.338,06	-	809.868,09	
I.4	5,4	2,47%	259.012,01	64.935,22	-	323.947,23	
I.5	5,5	2,51%	263.808,53	66.137,73	-	329.946,26	
I.6	1,5	0,68%	71.947,78	18.037,56	-	89.985,34	
I.7	1,5	0,68%	71.947,78	18.037,56	-	89.985,34	
L.1	130,8 4	59,74%	6.275.765,11	1.573.356,40	111.884.000,72	- 119.733.122,23	
<b>Tot.</b>	<b>219</b>	<b>100,00%</b>	<b>10.504.376,02</b>	<b>2.633.484,04</b>	<b>111.884.000,72</b>	<b>54.800.000,00</b>	<b>179.821.860,78</b>

## 5. PARI OPPORTUNITÀ E BILANCIO DI GENERE

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

I principi di pari opportunità e non discriminazione sono riconosciuti come principi fondamentali e inderogabili dalle fonti del diritto internazionale, del diritto primario e derivato dell'Unione europea.

Tra gli altri atti più di recente adottati dagli Organismi europei risulta fondamentale richiamare quanto previsto con Convenzione del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e la lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica (c.d. Convenzione di Istanbul) dell'11 maggio 2011, nonché dalla Risoluzione del Parlamento europeo del 13 settembre 2016, sulla creazione di condizioni del mercato del lavoro favorevoli all'equilibrio tra vita privata e vita professionale.

In ambito nazionale i principi sopra richiamati sono sanciti e tutelati nella nostra Carta Costituzionale e diversi sono stati gli interventi normativi finalizzati alla loro promozione e attuazione; tra i più significativi e recenti si citano brevemente il Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, la c.d. "legge Madia" che all'articolo 14 ha introdotto nuove misure per la promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, che le amministrazioni pubbliche sono chiamate ad attuare. Tali misure sono volte in particolare a: fissare obiettivi annuali per l'attuazione del telelavoro e sperimentare, anche al fine di tutelare le esigenze di cura parentale, nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa (lavoro agile o *smart working*). A tale specifico riguardo il legislatore è intervenuto, nel corso del 2017, dettando una disciplina specifica racchiusa nella legge n. 81/2017, artt. 18 e seguenti, con la quale sono state delineate le modalità di esecuzione della prestazione lavorativa subordinata fuori dall'abituale sede di lavoro, definendo di uno specifico accordo tra le parti (datore di lavoro/lavoratore).

Al riguardo, l'Agenzia in data 29 dicembre 2017 ha adottato il Regolamento per la disciplina del telelavoro e del telelavoro occasionale in via sperimentale, conformemente a:

- il Regolamento recante disciplina del telelavoro nelle Pubbliche Amministrazioni di cui al DPR 8 marzo 1999, n. 70, in attuazione dell'art. 4 comma 3 Legge 16 giugno 1998, n.191,
- l'Accordo Quadro Nazionale sul Telelavoro nelle Pubbliche Amministrazioni del 23 marzo 2000;
- la Direttiva n. 3/2017 della Presidenza del Consiglio dei Ministri recante indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2 dell'art. 14 della legge 7 agosto 2015, n.124 e linee guida contenenti regole inerenti l'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti,
- la deliberazione AIPA del 31 maggio 2001, n. 16 che disciplina le regole tecniche per il telelavoro.

Con telelavoro occasionale si intende l'attività svolta con carattere di occasionalità e sporadicità, presso il proprio domicilio dai dipendenti normalmente presenti nella propria sede di lavoro, e caratterizzato dall'immediatezza dell'attivazione. Il telelavoro occasionale prescinde dal possesso dei requisiti previsti per il telelavoro ordinario e consente al dipendente di usufruirne per un periodo massimo di 20 giorni all'anno, oltre i quali è necessaria l'autorizzazione del Direttore Generale.

Il telelavoro occasionale, pertanto, costituisce uno strumento innovativo per promuovere ulteriormente la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e consentire una conseguente realizzazione di economie di gestione nonché un incremento della produttività e della performance del personale e dell'organizzazione nel suo complesso grazie all'introduzione della flessibilità.

L'adesione al telelavoro è una scelta volontaria del dipendente. Il telelavoro non comporta l'istituzione di un nuovo o diverso rapporto di lavoro e non modifica la natura giuridica del rapporto di lavoro subordinato, ma determina una diversa organizzazione del lavoro e una maggiore flessibilità delle modalità di svolgimento della prestazione lavorativa. Il telelavoro trova applicazione nei confronti di tutto il personale in servizio presso l'Agenzia che accoglie le richieste di telelavoro per una quota di almeno il 10% del personale in forza dal 1° Gennaio di ogni anno, così come previsto dal Regolamento disponibile sul sito di ANPAL (<http://www.anpal.gov.it/amministrazione-trasparente/Personale/Pagine/Regolamento-telelavoro.aspx>).

## 6 IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

### 6.1 Fasi, soggetti, tempi e responsabilità

Sulla base delle indicazioni fornite con la delibera CiVIT n. 5/2012, e i relativi aggiornamenti, nonché di quanto evidenziato dalle Autorità in materia competenti, l'Agenzia ha proceduto alla stesura della presente Relazione sulla performance per l'anno 2017. La procedura, finalizzata alla formalizzazione del documento, è stata attuata mediante la fattiva collaborazione tra tutte gli uffici dell'Agenzia e con il supporto dell'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV), attraverso il coordinamento della Segreteria Tecnica del Direttore Generale.

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

In una seconda fase, è stato richiesto alle sette Direzioni generali e alle quattro Strutture di Ricerca di effettuare un'analisi della performance relativa agli obiettivi fissati e conseguente acquisizione dei dati forniti dagli uffici.

Sulla base della documentazione ricevuta e del monitoraggio dei risultati raggiunti, si è provveduto all'elaborazione di dati di sintesi e all'analisi degli stessi alla luce delle previsioni del piano della performance per l'anno 2017.

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

### 6.2 Punti di forza e di debolezza del ciclo della performance

Nel corso dell'anno di riferimento, l'Agenzia è stata fortemente impegnata ad assicurare la continuità, rispetto alle annualità precedenti, delle competenze della soppressa Direzione Generale per le politiche attive, i servizi per il lavoro e la formazione; impegno reso ancora più gravoso dalla innumerevoli attività connesse ai processi istitutivi dell'Agenzia che hanno comportato una radicale trasformazione sia dal punto di vista della struttura ordinamentale che delle funzioni attribuite. L'impegno speso ha consentito l'avvio e l'attuazione del complesso processo di gestione del ciclo della performance, di cui al decreto legislativo n. 150/2009.

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

Figura n. 7 – Analisi SWOT

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

## ALLEGATI

ALLEGATO 1: Prospetto relativo alle pari opportunità

ALLEGATO 2: Tabella obiettivi specifici annuali

ALLEGATO 3: Tabella documenti del ciclo di gestione della performance

ALLEGATO 4: Tabella "valutazione individuale"

