

Allegato I - Schede degli Obiettivi individuali annuali 2020

SCHEDA OBIETTIVI ANNUALI

Divisione 1					
Responsabile		Stefano Tirittera			
Cod	Obiettivi specifici annuali	Indicatore	Target 2020	Risultati	Peso% (tot.=70)
	La Divisione 1 si è occupata delle attività volte all'efficientamento del processo di pagamento e al benessere organizzativo (anche attraverso il coordinamento dei tavoli di confronto con le rappresentanze sindacali) quali ad esempio l'ottimizzazione della gestione dei fondi destinati all'incentivazione della produttività del personale; delle attività di riconciliazione delle partite debitorie e creditorie fra il Fondo di rotazione 236 e il Fondo Sociale europeo e dell'attuazione del Piano triennale della trasparenza e della prevenzione della corruzione.				
A.1	Ottimizzazione della gestione dei fondi destinati alla incentivazione della produttività del personale.	Atto di stanziamento dei fondi incentivati dalla produttività del personale.	100%	100%	10
A.2	Riconciliazione partite debitorie e creditorie tra Fondo di rotazione e Fondo sociale europeo	Volumi riconciliati rispetto volumi da analizzare	+24%	+34,6%	20
A.3	Efficientamento del processo di pagamento.	Riduzione dei tempi di pagamento espresso in gg lavorativi intercorso tra ricezione di fattura se successiva a nota di liquidazione) e adozione del mandato di pagamento e tempo. (Tempo medio= totale dei tempi /totale delle liquidazioni ricevute).	10 gg lavorativi	<7 gg. lavv	30
A.4	Nuovo Piano dei fabbisogni del personale integrato sulla base del Legge 218 (semplificazione degli enti di ricerca per il personale di ricerca che ha la semplificazione). 2020-2022.	Predisposizione del nuovo Piano dei fabbisogni	100%	100%	5
M.1	Attuazione del Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza	Realizzazione del Piano (SI/NO)	100%	80%	5
Totale					70

Ambiti	Comportamenti Organizzativi	Peso% (tot.=30)
Capacità organizzative e gestionali	Programmazione e gestione delle risorse Gestione criticità e problem solving Iniziativa	10
Capacità relazionali	Gestione e sviluppo competenze organizzative Motivazione del personale Relazioni e comunicazione	10
Capacità decisionali	Consapevolezza dell'impatto Attivazione degli obiettivi e valutazione Sviluppo e supporto della cultura della valutazione	10
Totale		30

* Gli applicativi utilizzati per i pagamenti hanno consentito di determinare il tempo medio pari a 7 giorni, comprensivi di eventuali gg non lavorativi; pertanto rispetto all'obiettivo – espresso in gg lavorativi – si è indicato il segno “<” (minore di ...); l'obiettivo è comunque raggiunto.

** il 10 dicembre 2020 è stata trasmessa alle OOSS la bozza di Piano; a seguito delle osservazioni delle OOSS il piano è stato

integrato e – in data 26.01.2021 - trasmesso al Collegio dei revisori per il parere e al CDA per la definitiva deliberazione; il Collegio ha esaminato il Piano in data 12 marzo 2021; il CDA ha deliberato il piano in data 26 marzo 2021.

***Il contributo specifico della div 1 alla realizzazione del Piano comportava: la pubblicazione degli atti di competenza; la verifica a campione delle dichiarazioni di assenza di cause di inconfiribilità e incompatibilità e di conflitto di interessi rispetto agli incarichi assegnati; codice di comportamento è oggetto di richieste di integrazioni da parte di OIV in 2021); regolamento unico di diritto di accesso (adottato da DG nel 2021).

SCHEDA OBIETTIVI ANNUALI

Divisione 2					
Responsabile		Antonella De Biase			
Descrizione	<p>La Divisione 2 è stata impegnata nell'efficiamento delle procedure di verifica e di spesa dei contratti di fornitura di servizi puntando al rafforzato coordinamento tra le Divisioni e le Strutture interessate allo scopo di implementare le procedure di esecuzione dei contratti con una maggiore efficacia ed efficienza</p> <p>Per il raggiungimento dell'obiettivo del controllo e del contenimento della tempistica è stato implementato un sistema di monitoraggio puntuale di tutti i contratti e le forniture di beni e servizi nel quale sono registrati tutti i passaggi, per singolo contratto, a partire dalla conclusione delle procedure di gara fino al pagamento delle fatture.</p> <p>Suddetto sistema di monitoraggio è stato utilizzato anche come base di riferimento per l'implementazione dei flussi delle procedure di gestione dei contratti, predisposti ai fini del raggiungimento dell'Obiettivo relativo alla "Dematerializzazione della gestione delle procedure gare e contratti".</p> <p>Per quanto riguarda l'implementazione del protocollo informatico integrato nel nuovo sistema informativo, nel corso dell'annualità è stata completata la configurazione dell'applicativo ed è stata avviata anche la fase sperimentale.</p> <p>Sono state inoltre attuate le misure previste dal Piano triennale della trasparenza e della prevenzione della corruzione.</p>				
Codice	Obiettivi specifici annuali	Indicatore	Target 2020	Risultati	Peso% (tot.=70)
A.5	Efficientamento della gestione e della verifica degli stati di avanzamento dei lavori	Riduzione dei tempi medi di verifica dei contratti (dalla consegna dei SAL fino al nulla osta alla fatturazione di pagamento)	40 gg per la valutazione dei SAL	40 gg.	20
A.6	Implementazione del protocollo informatico integrato nel nuovo sistema informativo	Implementazione del protocollo e gestione corrente	100%	100%	10
A.8	Dematerializzazione della gestione procedure gare e contratti	Raggiungimento del valore percentuale nella gestione dei contratti che saranno dematerializzati	+40%	+40%	30
M.2	Attuazione del Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza	Realizzazione del Piano (SI/NO)	100%	100%	10
				Totale	70
Ambiti		Comportamenti Organizzativi	Peso% (tot.=30)		
Capacità organizzative e gestionali		Programmazione e gestione delle risorse Gestione criticità e problem solving Iniziativa	10		
Capacità relazionali		Gestione e sviluppo competenze organizzative Motivazione del personale Relazioni e comunicazione	10		
Capacità decisionali		Consapevolezza dell'impatto Attribuzione degli obiettivi e valutazione Sviluppo e supporto della cultura della valutazione	10		
Totale			30		

SCHEMA OBIETTIVI ANNUALI

Divisione 3					
Responsabile		Pietro Ferlito			
Descrizione	<p>Nell'ambito del PON IOG l'Autorità di Gestione ha predisposto le linee guida per la gestione delle attività di formazione a distanza e dei tirocini extracurricolari in considerazione dell'emergenza epidemiologica da COVID 19.</p> <p>L'Agenzia si è occupata dell'implementazione delle misure previste dal Decreto Rilancio.</p> <p>L'Autorità di Gestione si è occupata degli adempimenti relativi all'avvio delle principali attività dei beneficiari degli avvisi pubblici "Dialogo sociale" e "ICT Mezzogiorno". Sono state concluse le attività di controllo e la definizione amministrativo-contabile delle annualità 2016, 2017, 2018 dei Piani Operativi di Anpal Servizi SpA e INAPP.</p> <p>E' stata attuato il Piano triennale della trasparenza e della prevenzione della corruzione.</p>				
Cod.	Obiettivi specifici annuali	Indicatore	Target 2020	Risultati	Peso% (tot.=70)
B.1	Linee guida generali da emanare come AdG per la formazione a distanza e lo svolgimento dei tirocini	Predisposizione delle linee guida	100%	100%	10
B.2	Conclusione delle attività di controllo e definizione amministrativo-contabile delle annualità 2016, 2017 e 2018 dei Piani operativi di Anpal Servizi e di INAPP	Definizione contabile, comprese le controdeduzioni, delle annualità 2016, 2017 e 2018	100%	100%	25
B.3	Implementazione delle misure previste dal Decreto Rilancio	Sottoscrizione della Convenzione con INAIL	100%	70%	10
B.4	Adempimenti in relazione all'avvio e alla gestione dei progetti speciali	Chiusura degli iter di controllo e avvio attività formative per tutti i soggetti attuatori	100%	100%	20
M.3	Attuazione del Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza	Realizzazione delle attività previste	100%	100%	5
			Totale		70

Ambiti	Comportamenti Organizzativi	Peso% (tot.=30)
Capacità organizzative e gestionali	Programmazione e gestione delle risorse	10
	Gestione criticità e problem solving	
	Iniziativa	
Capacità relazionali	Gestione e sviluppo competenze organizzative	10
	Motivazione del personale	
	Relazioni e comunicazione	
Capacità decisionali	Consapevolezza dell'impatto	10
	Attribuzione degli obiettivi e valutazione	
Totale		30

SCHEDA OBIETTIVI ANNUALI

Divisione 4					
Responsabile		Raffaele Ieva			
Descrizione	<p>La Divisione 4 ha realizzato l'attività di verifica sui Fondi Interprofessionali per la formazione continua e proseguirà l'attività di vigilanza sulla loro gestione. Inoltre, l'Agenzia ha verificato l'adeguatezza dei sistemi di organizzazione, gestione, rendicontazione e controllo adottati dagli stessi Enti per le attività formative finanziate. E' proseguita l'attività finalizzata allo sviluppo del sistema di monitoraggio delle attività formative gestite dai Fondi interprofessionali (c.d. "Nexus 2"). Ha partecipato ai tavoli di concertazione dei gruppi di coordinamento e di controllo per la gestione delle crisi industriali complesse. Inoltre, si è occupata dell'elaborazione di una circolare sulle modalità di controllo digitale della formazione a distanza e dell'implementazione delle misure del Fondo Nuove Competenze in relazione al ruolo dei Fondi Paritetici Interprofessionali. Con la collaborazione di Anpal Servizi SpA, ha garantito il supporto alle Regioni per programmare e attivare interventi di politica attiva per i lavoratori coinvolti in crisi aziendali anche a seguito dell'emergenza da COVID 19 in aree di crisi complessa, grandi aziende o aziende plurilocalizzate, anche attraverso l'utilizzo, ove possibile del FEG.</p> <p>Si è occupata dell'attuazione del Piano triennale della trasparenza e della prevenzione della corruzione.</p>				
Cod.	Obiettivi specifici annuali	Indicatore	Target 2020	Risultati	Peso% (tot.=70)
B.5	Implementazione delle misure del Fondo Nuove Competenze in relazione al ruolo dei Fondi Paritetici Interprofessionali costituiti ai sensi dell'articolo 118 della legge 23 dicembre 2000, n. 388 nonché, per le specifiche finalità, del Fondo per la formazione e il sostegno al reddito dei lavoratori di cui all'articolo 12 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276	Implementazione delle misure del Fondo Nuove Competenze	100%	100%	2
B.6	Predisposizione di una Circolare sulle modalità di controllo digitale della formazione a distanza.	Predisposizione della circolare sulle modalità di controllo digitale della formazione a distanza	100%	100%	3
F.1	Gestione delle crisi aziendali	Numero delle aree di crisi industriale complessa da seguire attraverso la partecipazione alle riunioni dei rispettivi gruppi di coordinamento e controllo. Il numero indicato sia come baseline 2019 sia per il 2020 corrisponde al numero di Aree di crisi industriale complessa istituite con Decreto del Ministero per lo sviluppo economico a fine 2019 (con esclusione dell'area di Termini Imerese il cui accordo è scaduto)	17	17	30
F.2	Attività di verifica sui Fondi Interprofessionali per la formazione continua	Numero di Rapporti Definitivi sugli esiti delle verifiche svolte presso i Fondi.	10	10	30
M.4	Attuazione del Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza	Realizzazione delle attività previste	100%	100%	5
Totale					70

Ambiti	Comportamenti Organizzativi	Peso% (tot.=30)
Capacità organizzative e gestionali	Programmazione e gestione delle risorse Gestione criticità e problem solving Iniziativa	10
Capacità relazionali	Gestione e sviluppo competenze organizzative Motivazione del personale Relazioni e comunicazione	10
Capacità decisionali	Consapevolezza dell'impatto Attribuzione degli obiettivi e valutazione Sviluppo e supporto della cultura della valutazione	10
Totale		30

SCHEMA OBIETTIVI ANNUALI

Divisione 5					
Responsabile					
Descrizione		<p>Ha effettuato il monitoraggio sull'attuazione dei piani regionali predisposti nell'ambito del Piano di rafforzamento dei servizi per il lavoro in collaborazione con le altre Divisioni di Anpal.</p> <p>A seguito dell'implementazione del sistema informativo, la Divisione 5 ha effettuato l'attività di verifica formale e amministrativa sulle richieste di contributo per successo occupazionale nell'ambito AdRdC misurato tramite la percentuale di richieste di contributo lavorate rispetto a quelle presentate.</p> <p>A seguito dell'implementazione del sistema informativo, si occuperà della realizzazione del repertorio delle politiche attive del lavoro. Si è occupata dell'attuazione del Piano triennale della trasparenza e della prevenzione della corruzione.</p>			
Cod.	Obiettivi specifici annuali	Indicatore	Target 2020	Risultati	Peso% (tot.=70)
B.7	Assegno di ricollocazione nel Reddito di cittadinanza	Verifica formale e amministrativa sulle richieste di contributo per successo occupazionale nell'ambito AdRdC misurato tramite la percentuale di richieste di contributo lavorate rispetto a quelle presentate.	0,9	n.a.	50
C.1	Attuazione del Piano di rafforzamento dei servizi per il lavoro	Rapporti di monitoraggio sullo stato di attuazione dei piani regionali	n.2	n.a.	5
C.2	Repertorio delle politiche attive regionali e nazionali	Realizzazione del repertorio delle politiche attive regionali e nazionali mediante l'automatizzazione del loro caricamento e clusterizzazione.	100%	40%	10
M.5	Attuazione del Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza	Realizzazione delle azioni previste	100%	100%	5
Totale					70

Ambiti	Comportamenti Organizzativi	Peso% (tot.=30)
Capacità organizzative e gestionali	Programmazione e gestione delle risorse	10
	Gestione criticità e problem solving	
	Iniziativa	
Capacità relazionali	Gestione e sviluppo competenze organizzative	10
	Motivazione del personale	
	Relazioni e comunicazione	
Capacità decisionali	Consapevolezza dell'impatto	10
	Attribuzione degli obiettivi e valutazione	
	Sviluppo e supporto della cultura della valutazione	
Totale		30

SCHEDA OBIETTIVI ANNUALI

Divisione 6					
Responsabile		Marianna D'Angelo			
<p>L'Autorità capofila del FSE in Italia ha accompagnato le autorità di gestione dei Programmi operativi del FSE nell'attuazione degli obiettivi tematici e delle priorità di investimento previsti anche alla luce dell'emergenza da COVID 19 predisponendo linee guida, FAQ e circolari per la gestione delle misure in considerazione del pacchetto di iniziative CRII, CRII Plus e Recovery Package emanate dalla Commissione. Inoltre, se necessario, in relazione all'emergenza epidemiologica, l'Agenzia ha supportato le amministrazioni nella riprogrammazione dei rispettivi Programmi operativi.</p> <p>Ha continuato ad assicurare la partecipazione al negoziato con la Commissione europea sui programmi del prossimo quadro finanziario pluriennale 2021-2027, con specifico riferimento al FSE+. Ha contribuito inoltre alla stesura dell'Accordo di partenariato dei Fondi europei 2021-2027 e dei PPOO del FSE+. Si è occupata della predisposizione di proposte di politiche attive a valere sui POR FSE e sui PON FSE (in particolare PON SPAO) in complementarietà con il programma SURE della Commissione europea.</p> <p>Si è occupata dell'attuazione del Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza per quanto di competenza.</p>					
Cod.	Obiettivi specifici annuali	Indicatore	Target 2020	Risultati	Peso% (tot.=70)
G.1	Coordinamento delle attività della programmazione 2014-2020 alla luce dell'emergenza epidemiologica COVID-19	Predisposizione di istruzioni operative a valere sui POR FSE e sui PON FSE (anche in complementarietà con il programma SURE)	n. 5 istruzioni operative (note su FAD, approfondimenti sul cofinanziamento al 100% dei fondi strutturali)	N.8 note	15
		Predisposizione di una circolare sull'ammissibilità della spesa con particolare riferimento agli interventi di contrasto al COVID 19	n.1 circolare	N.1 circolare	5
		Riprogrammazione dei Programmi Operativi Regionali e Nazionali in attuazione del CRII, CRII+, Recovery Package	n. 10 Programmi Operativi riprogrammati	n.23 P.O	35
G.2	Programmazione post 2020: accordo di partenariato 2021-2027, Programmi operativi 2021-2027	Numero di note e contributi per il negoziato 2021-2027; numero di riscontri per l'elaborazione del AdP; numero di contributi e note per P.O.	Almeno 5; almeno 21; almeno 21	n.21 ribaltamenti di P.O. relazione tavolo OP 4 n.3 revisioni alla relazione su condizioni abilitanti OP4 n.25 commenti alle bozze di regolamenti	10
M.6	Attuazione del Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza	Realizzazione delle azioni previste	100%		5
					70

Ambiti	Comportamenti Organizzativi	Peso% (tot.=30)
Capacità organizzative e gestionali	Programmazione e gestione delle risorse Gestione criticità e problem solving Iniziativa	10
Capacità relazionali	Gestione e sviluppo competenze organizzative Motivazione del personale Relazioni e comunicazione	10
Capacità decisionali	Consapevolezza dell'impatto Attribuzione degli obiettivi e valutazione Sviluppo e supporto della cultura della valutazione	10
Totale		30

Divisione 7

Responsabile	Martina Rosato
<p>Ha effettuato il coordinamento delle attività di miglioramento delle componenti informatiche di supporto ai processi interni (es. la messa a regime del nuovo protocollo informatico, la dematerializzazione del processo di gestione dei contratti e il sistema unico di gestione del personale).</p> <p>Nel 2020 si è occupata di lanciare il nuovo portale dell'Agenzia (www.anpal.gov.it), la nuova architettura informativa, di fare riprogettazione e restyling del portale di Garanzia Giovani. Inoltre, ANPAL ha avviato il nuovo Numero Unico del Lavoro, servizio affidato a un soggetto esterno.</p> <p>Inoltre, ANPAL ha effettuato una forte azione di comunicazione interna, al fine di realizzare la massima integrazione, unitarietà e coerenza nell'azione operativa dell'Agenzia.</p> <p>ANPAL ha proseguito il percorso di trasformazione digitale, avviato dalla sua costituzione, che si pone come scopo quello di fornire le opportune risposte in termini di flessibilità, robustezza e scalabilità del contesto infrastrutturale e applicativo. Il sistema si pone l'obiettivo di fornire servizi digitali all'utenza e di concorrere, insieme con le Regioni e le Province Autonome, all'erogazione delle misure di politica coinvolgendo – anche sotto il profilo dei sistemi informativi, dell'innovazione e della digitalizzazione – tutti gli attori della rete delle politiche attive e gli stakeholder.</p> <p>In relazione alla realizzazione del SIU (sistema informativo unitario) della formazione degli applicativi a disposizione dei CPI, ANPAL ha proseguito nella realizzazione delle componenti previste dal combinato disposto dell'art. 13 del D.lgs. 150/2015 e dall'art. 6 del DL 4/2019 (in particolare sistema unico per la gestione dei meccanismi di condizionalità, AdRdC, flussi informativi per la gestione degli incentivi all'occupazione, sistema informativo della formazione professionale e per il monitoraggio e la vigilanza dei Fondi Paritetici Interprofessionali. In questa cornice, ANPAL, mediante la partecipazione a Gruppi tecnici costituiti, ha contribuito all'attuazione del protocollo di intesa con MLPS e MIT avente ad oggetto la realizzazione di un sistema digitale per migliorare l'efficienza del mercato del lavoro.</p> <p>Inoltre, ha proseguito l'attività dell'Agenzia di formazione e aggiornamento continuo on line degli operatori dei CPI e di tutti gli stakeholder mediante la piattaforma Mylearning (moduli e-learning e webinar), con partecipazione interattiva degli utenti e verifica sugli accessi, anche a fini statistici e di monitoraggio. Sempre nell'ottica del miglioramento degli applicativi a disposizione dei CPI, ha completato il repertorio degli incentivi assunzionali adottati a livello nazionale e locale. Al Repertorio Incentivi, si è avviata la definizione del Repertorio delle Politiche attive grazie al rilascio di un applicativo di rilevazione delle nuove politiche (nazionali e regionali). A complemento, è previsto il rilascio di un processo automatizzato per l'aggiornamento degli standard tecnologici della SAP (scheda anagrafica professionale), relativamente alla classificazione delle politiche attive previste dal repertorio. In questa cornice sono proseguite le attività di reingegnerizzazione della SAP fino al rilascio di un prototipo del fascicolo elettronico del lavoratore, per la consultazione da parte dei cittadini e degli operatori pubblici e privati dei servizi per il lavoro.</p>	

SCHEDA OBIETTIVI ANNUALI

Divisione 7

Cod.	Obiettivi specifici annuali	Indicatore	Target 2020	Risultati	Peso% (tot.=70)
A.7	Realizzazione delle componenti informatiche di supporto ai processi interni (area Intranet, protocollo informatico accessibile da remoto, Sistema informativo dematerializzazione dei processi, sistema unico di gestione del personale).	Realizzazione del sistema unico di gestione del personale Realizzazione del nuovo protocollo informatico Realizzazione della dematerializzazione di alcuni processi core	60% 60% 60%	60% 60% 60%	5
D.2	Completamento dello strumento per la gestione dell'incontro e domanda e offerta di lavoro	Realizzazione della prima versione dell'applicativo domanda e offerta di lavoro	100%	90%	10
H.1	Completamento della piattaforma digitale per la gestione del Rdc, con riferimento al patto per il lavoro	Completamento della piattaforma digitale per la gestione del Rdc, con riferimento al patto per il lavoro (realizzazione del sistema di gestione della condizionalità)	75%	75%	15
H.2	Miglioramento degli applicativi a disposizione dei CPI (Adr Rdc; flusso incentivo IO lavoro, INPS e sistema di condizionalità, repertorio incentivi)	Realizzazione dell'applicativo per l'AdRdC Realizzazione dell'applicativo per la gestione del repertorio incentivi Realizzazione dell'applicativo dei servizi per la gestione dell'incentivo IO Lavoro	70% 70% 70%	70% 70% 70%	20
I.1	Migrazione e restyling del sito web istituzionale (portale Garanzia Giovani, portale ANPAL)	Realizzazione del nuovo portale ANPAL Realizzazione del portale Garanzia Giovani	100% 80%	100% 80%	10
I.2	Rafforzamento delle attività di comunicazione interna	Realizzazione della scrivania virtuale del dipendente Aggiornamento dei contenuti della intranet e MEV	80% 100%	80% 100%	5
M.7	Attuazione del Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza	Realizzazione del Piano (SI/NO)	100%	100%	5
Totale					70

Ambiti	Comportamenti Organizzativi	Peso% (tot.=30)
Capacità organizzative e gestionali	Programmazione e gestione delle risorse Gestione criticità e problem solving Iniziativa	10
Capacità relazionali	Gestione e sviluppo competenze organizzative Motivazione del personale Relazioni e comunicazione	10
Capacità decisionali	Consapevolezza dell'impatto Attribuzione degli obiettivi e valutazione Sviluppo e supporto della cultura della valutazione	10
Totale		30

SCHEDA OBIETTIVI ANNUALI

Struttura 1					
Responsabile		Paola Stocco			
Descrizione	La Struttura 1 procederà ad effettuare il monitoraggio e la valutazione dei servizi per l'impiego. Al contempo, effettuerà il monitoraggio e la valutazione di Garanzia Giovani attraverso l'elaborazione di report quadrimestrali. Effettuerà nello specifico il monitoraggio e la valutazione dell'attuazione dell'Assegno di ricollocazione per i beneficiari del reddito di cittadinanza (art. 9 DL 4/2019).				
Cod.	Obiettivi individuali	Indicatore	Target 2020	Risultati	Peso% (tot.=70)
L.2	Monitoraggio e valutazione dei servizi per l'impiego	Elaborazione del rapporto annuale di monitoraggio SPI	n.1 Rapporto annuale di monitoraggio oSPI	n.1 Rapporto annuale di monitoraggio SPI (*)	20
L.4	Monitoraggio e valutazione della Garanzia Giovani	Rapporti quadrimestrali	n.3 Rapporti quadrimestrali	n.3 Rapporti quadrimestrali	25
L.6	Monitoraggio e valutazione dell'assegno di ricollocazione	Nello specifico si tratta di monitoraggio dell'attuazione della misura AdRdC "assegno di ricollocazione per i beneficiari del reddito di cittadinanza (art.9 DL 4/2019)"	n1 Nota periodica	n1 Nota periodica (*)	25
Totale					70

(*) In corso di pubblicazione, la chiusura è prevista entro luglio 2021

Ambiti	Comportamenti Organizzativi	Peso% (tot.=30)
Capacità organizzative e gestionali	Programmazione e gestione delle risorse Gestione criticità e problem solving Iniziativa	10
Capacità relazionali	Gestione e sviluppo competenze organizzative Motivazione del personale Relazioni e comunicazione	10
Capacità decisionali	Consapevolezza dell'impatto Attribuzione degli obiettivi e valutazione Sviluppo e supporto della cultura della valutazione	10
Totale		30

SCHEDA OBIETTIVI ANNUALI

Struttura 2					
Responsabile		Andrea Simoncini			
Cod.	Obiettivi individuali	Indicatore	Target 2020	Risultati	Peso% (tot.=70)
<p>Descrizione</p> <p>La Struttura 2 procederà ad effettuare la reportistica relativa alle policy di formazione continua anche ai fini della predisposizione dei contributi ANPAL al Rapporto annuale della formazione continua. Effettuerà il monitoraggio e la valutazione dei programmi cofinanziati dal FSE attraverso l'elaborazione di note e report periodici. Effettuerà nello specifico il monitoraggio dei fondi interprofessionali per la formazione continua e dei fondi bilaterali attraverso l'analisi delle basi informative relative ai Fondi paritetici interprofessionali forniti da INPS e Sistema di monitoraggio NEXUS e delle iniziative finanziate dai fondi, anche ai fini della predisposizione dei contributi ANPAL al Rapporto annuale della formazione continua.</p>					
L.3	Monitoraggio della formazione professionale	Reportistica di analisi relativa alle policy di formazione continua anche ai fini della predisposizione dei contributi ANPAL al Rapporto annuale della Formazione continua	1	1	25
L.5	Monitoraggio e valutazione dei programmi cofinanziati dal FSE	Reportistica di monitoraggio delle attività regionali finanziate dal FSE per gli obiettivi OT 8 e OT10 Reportistica di valutazione dei progetti rivolti alle persone finanziati dal PON SPAO, in attuazione del Piano di valutazione e del contributo annuale alla Redazione del relativo RAA	2 2	5	20
L.7	Monitoraggio dei Fondi interprofessionali per la formazione continua e dei fondi bilaterali	Reportistica di analisi delle basi informative relative ai Fondi Paritetici Interprofessionali forniti da INPS e Sistema monitoraggio Nexus e delle iniziative finanziate dai fondi, anche ai fini della predisposizione dei contributi ANPAL al Rapporto annuale della Formazione continua.	1	1	25
Totale					70

Ambiti	Comportamenti Organizzativi	Peso% (tot.=30)
Capacità organizzative e gestionali	Programmazione e gestione delle risorse Gestione criticità e problem solving Iniziativa	10
Capacità relazionali	Gestione e sviluppo competenze organizzative Motivazione del personale Relazioni e comunicazione	10
Capacità decisionali	Consapevolezza dell'impatto Attribuzione degli obiettivi e valutazione Sviluppo e supporto della cultura della valutazione	10
Totale		30

SCHEDE OBIETTIVI ANNUALI

Struttura 3					
Responsabile		Giovanna Linfante			
Descrizione	<p>La Struttura 3 predisporrà i file di Microdati per la Ricerca (MFR) secondo quanto disposto dalle Linee guida per l'accesso ai fini scientifici ai dati elementari del Sistema statistico nazionale" adottate dal Sistan con Direttiva n. 11 del Constat al fine di valorizzare e mettere a disposizione il patrimonio informativo contenuto negli archivi amministrativi interni, in particolare Dichiarazione di Immediata Disponibilità (DID on line), Garanzia Giovani.</p> <p>Verranno analizzati i sistemi regionali e internazionali che utilizzano dati di fonte amministrativa per la definizione del profiling statistico dei disoccupati registrati ai Servizi per l'impiego, al fine di definire una proposta metodologica di una nuova metodologia di Profiling statistico. Inoltre, si aggiorneranno gli indici di profilazione quantitativa in uso, applicando i modelli econometrici ai dati statistici più recenti.</p> <p>Con riferimento ai servizi ed alle misure di politica attiva di cui all'articolo 18 del decreto legislativo n. 150/2015, ANPAL proseguirà il lavoro iniziato con il primo esercizio di quantificazione delle Unità di costo standard (UCS) associate a ciascun Livello essenziale di prestazione (LEP) illustrato nel documento tecnico "Processo di semplificazione dei costi dei servizi per l'impiego – Proposta metodologica". Nel corso del 2020, si procederà all'aggiornamento e all'arricchimento della base dati.</p>				
Cod.	Obiettivi individuali	Indicatore	Target 2020	Risultati	Peso% (tot.=70)
D.1	Profilazione quantitativa	Realizzazione delle attività previste (analisi della letteratura, predisposizione della base dati, test di vari modelli econometrici, stesura del documento metodologico)	100%	100%	20
D.3	Elaborazione standard di costo SPI	Realizzazione delle attività previste (aggiornamento dati del primo esercizio di quantificazione delle unità di costo standard associate a ciascun livello essenziale di prestazione ed elaborazione di un documento metodologico)	100%	100%	20
L.9	Valorizzazione a scopo statistico degli archivi amministrativi e raccordo con il Sistema Statistico Nazionale	<p>Predisposizione di file di Microdati per la Ricerca (MFR) per la Dichiarazione di Immediata Disponibilità (DID online),</p> <p>Predisposizione di file di Microdati per la Ricerca (MFR) per Garanzia Giovani.</p>	<p>- file MFR Garanzia Giovani</p> <p>- file MFR DID</p>	<p>- file MFR Garanzia Giovani</p> <p>file MFR DID (*)</p>	30
Totale					70

(*) Chiusura prevista entro settembre 2021

Ambiti	Comportamenti Organizzativi	Peso% (tot.=30)
Capacità organizzative e gestionali	Programmazione e gestione delle risorse Gestione criticità e problem solving Iniziativa	10
Capacità relazionali	Gestione e sviluppo competenze organizzative Motivazione del personale Relazioni e comunicazione	10
Capacità decisionali	Consapevolezza dell'impatto Attribuzione degli obiettivi e valutazione Sviluppo e supporto della cultura della valutazione	10
Totale		30

SCHEDA OBIETTIVI ANNUALI

Struttura 4					
Responsabile		Guido Baronio (fino al 31.12.2020)			
Descrizione	La Struttura 4 procederà ad effettuare l'analisi del mercato del lavoro attraverso l'implementazione ed ampliamento della conoscenza su consistenze e andamenti del mercato del lavoro, utilizzando le basi informative dell'Agenzia anche in collaborazione con altri enti nell'ambito dell'accordo Interistituzionale Inps, Istat, Anpal, MLPS, INAPP. Effettuerà nello specifico il monitoraggio dei tirocini extracurricolari elaborando uno specifico rapporto di ricerca. Effettuerà l'analisi comparativa a livello nazionale e internazionale in materia di politiche attive del lavoro.				
Cod.	Obiettivi individuali	Indicatore	Target 2020	Risultati	Peso% (tot.=70)
L.1	Analisi del mercato del lavoro	Predisposizione note periodiche sulla disoccupazione amministrativa e la domanda di lavoro Predisposizione note periodiche sui beneficiari del reddito di cittadinanza Predisposizione note trimestrali nell'ambito dell'accordo interistituzionale con INPS, ISTAT, INAPP, ANPAL e MLPS	n.2 note periodiche sulla disoccupazione amministrativa e la domanda di lavoro n. 4 note periodiche sui beneficiari del reddito di cittadinanza n. 4 note trimestrali nell'ambito dell'accordo interistituzionale con INPS, ISTAT, INAPP, ANPAL e MLPS	5 (*) 3+1 (**) 4 (***)	25
L.8	Monitoraggio dei tirocini extracurricolari	Predisposizione del Rapporto di ricerca	1 Rapporto di ricerca	(****)	20
L.10	Analisi comparative a livello nazionale e internazionale in materia di politiche attive del Lavoro	Predisposizione della Documentazione tecnica sulle politiche di conciliazione implementate a livello regionale Predisposizione della Documentazione tecnica sulle politiche regionali destinate a LTU	1 Documentazione tecnica sulle politiche di conciliazione implementate a livello regionale 1 Documentazione tecnica sulle politiche regionali destinate a LTU	2	25
Totale					70

Ambiti	Comportamenti Organizzativi	Peso% (tot.=30)
Capacità organizzative e gestionali	Programmazione e gestione delle risorse Gestione città e problem solving Iniziativa	10
Capacità relazionali	Gestione e sviluppo competenze organizzative Mottivazione del personale Relazioni e comunicazione	10
Capacità decisionali	Consapevolezza dell'impatto Attrivuzione degli obiettivi e valutazione Sviluppo e supporto della cultura della valutazione	10
Totale		30

() Note periodiche sulla disoccupazione amministrativa e la domanda di lavoro*

Evidenze degli effetti della crisi sanitaria sulla dinamica dei rapporti di lavoro

Focus 81, Luglio 2020

Evidenze degli effetti della crisi sanitaria sulla dinamica dei rapporti di lavoro in somministrazione, Focus 80, Luglio 2020

Evidenze degli effetti della crisi sanitaria sulla dinamica dei rapporti di lavoro

Focus 77, Giugno 2020

Evidenze degli effetti della crisi sanitaria sulla dinamica dei rapporti di lavoro in somministrazione, Focus 76, Giugno 2020

Evidenze degli effetti della crisi sanitaria sulla dinamica dei rapporti di lavoro in somministrazione, Focus 74, Maggio 2020

*(**) Note periodiche sui beneficiari del reddito di cittadinanza*

Alle tre note periodiche pubblicate sul portale Anpal (Focus n. 75,77 e 78) va aggiunto un quarto contributo dal titolo “Beneficiari del reddito di cittadinanza – dalle caratteristiche alle traiettorie”, pubblicato sul “XXII Rapporto Mercato del lavoro e contrattazione collettiva 2020” del CNEL

*(***)*

Nota trimestrale sulle tendenze dell’occupazione: IV trimestre 2019, I trimestre 2020, II trimestre 2020, III trimestre 2020.

Rapporto annuale: Nel 2020 è stato redatto il Capitolo 4 – I tirocini extracurricolari come strumento di prima esperienza o reingresso nel mercato del lavoro e le caratteristiche delle imprese ospitanti all’interno della pubblicazione Il Mercato del lavoro 2019 Una lettura integrata, nell’ambito dell’accordo interistituzionale con INPS, ISTAT, INAPP, ANPAL e MLPS.

*(***) Monitoraggio dei tirocini extracurricolari*

Si è lavorato al Rapporto con conclusione e pubblicazione nel 2021