

Relazione sulla Performance 2020



Sommario

1. PREMESSA	3
2. PRINCIPALI RISULTATI RAGGIUNTI	5
2.1 Articolazione della Relazione sulla performance.....	5
2.2 Panoramica sul grado di raggiungimento complessivo di tutti gli obiettivi.....	5
2.3 Le criticità e le opportunità.....	13
3. IL CONTESTO	14
3.1 Il contesto interno.....	14
3.2 Risorse umane.....	14
3.3 Risorse finanziarie.....	17
4. MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	19
4.1 Obiettivi specifici triennali.....	19
4.2 Obiettivi specifici annuali.....	20
A Obiettivi correlati al funzionamento dell’Agenzia.....	23
B Introduzione di strumenti per favorire l’occupazione e la rioccupazione.....	27
C Azioni per il rafforzamento dei Centri per l’Impiego.....	31
D Introduzione di nuove metodologie per la gestione dei servizi per l’impiego.....	32
F Strumenti per il rafforzamento delle competenze della forza lavoro.....	33
G Promozione e Coordinamento dei programmi cofinanziati FSE.....	34
H Strumenti informativi.....	36
I Comunicazione e supporto all’utenza.....	38
L. Studi, analisi, monitoraggio e valutazione.....	39
M – Attuazione del Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza.....	43
Obiettivi individuali.....	44
5. IL PROCESSO DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE	44
5.1 Fasi, soggetti, tempi e responsabilità.....	44
5.2 Punti di forza e di debolezza del ciclo della performance.....	45

1. PREMESSA

Nel corso del 2020 l'ANPAL Agenzia Nazionale per le Politiche Attive del Lavoro, di seguito Agenzia, (istituita con il Decreto Legislativo 14 settembre 2015, n. 150, modificato ed integrato dal Decreto Legislativo 24 settembre 2016, n.185) nonostante le difficoltà determinate dalla crisi epidemiologica, ha proseguito e consolidato l'azione di coordinamento della rete dei servizi per le politiche del lavoro affidate dalla normativa, mediante interventi e servizi volti a migliorare l'efficienza del mercato del lavoro e a promuovere il diritto individuale all'accesso ai servizi di collocamento gratuito, alla formazione e al miglioramento della condizione professionale; l'attivazione dei disoccupati, in particolare, di coloro che percepiscono prestazioni a sostegno del reddito; dal collocamento delle persone con disabilità alla vigilanza sui fondi interprofessionali per la formazione continua e sui fondi bilaterali.

Ai compiti istituzionali di ANPAL si affiancano le attività che l'Agenzia realizza in collaborazione con le Regioni - nel rispetto del riparto delle competenze tra Stato e Regioni/Province Autonome in materia di politiche del lavoro e servizi per l'impiego - per la definizione degli standard di servizio delle misure di politica attiva, di metodologie di profilazione degli utenti dei centri per l'impiego, per lo sviluppo e la gestione integrata del Sistema informativo unitario delle politiche del lavoro (SIU) di supporto all'attività di intermediazione tra domanda e offerta di lavoro e all'interconnessione con gli altri soggetti pubblici e privati del mercato del lavoro nel paese. Con riferimento all'introduzione del Reddito di Cittadinanza, ANPAL ha adeguato i sistemi informativi per la gestione dell'assegno di ricollocazione, per la realizzazione della piattaforma del Patto per il lavoro e la definizione dei requisiti e procedure per l'esonero contributivo per i datori di lavoro che assumono i percettori del RdC.

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

Nel contesto sopra delineato l'Agenzia ha supportato il Ministero nella introduzione di una misura di contrasto all'emergenza "nuova": il Fondo Nuove Competenze (ex art. 88 del decreto legge 19 maggio 2020, n. 34, modificato dall'art. 4 del decreto legge 14 agosto 2020, n. 104) che offre ai lavoratori la possibilità di avviare percorsi di rafforzamento delle competenze mediante interventi formativi a fronteggiare la crisi epidemiologica e i cambiamenti del mercato, sollevando le aziende dagli oneri relativi ai corrispettivi per le ore impiegate dal lavoratore nella formazione. L'Agenzia ha quindi avviato l'attuazione e la gestione del suindicato dispositivo, monitorandone periodicamente gli esiti.

ANPAL si è trovata in prima linea nel porre in campo gli interventi di contrasto all'emergenza COVID 19, sia sul fronte nazionale che su quello del coordinamento e attuazione delle iniziative comunitarie che si sono rapidamente succedute: dapprima CRII e CRII+ che hanno orientato le risorse del Fondo sociale Europeo verso iniziative di contrasto all'emergenza; poi con risorse aggiuntive di REACT Eu, nell'ambito del più ampio programma di interventi del Next Generation

EU, tra i quali è ricompreso il Recovery Fund.

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

Secondo la prassi gestionale del management by objectives adottata dall'Agenzia, l'attività dell'ANPAL nel 2020 è stata orientata al conseguimento degli obiettivi specifici annuali nell'ambito dei dieci macro-obiettivi triennali fissati per il periodo 2020-2022.

2. PRINCIPALI RISULTATI RAGGIUNTI

2.1 Articolazione della Relazione sulla performance

Tenuto conto di quanto indicato dalle Linee guida n. 3/2018 predisposte dal Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri, la Relazione sulla Performance evidenzia a consuntivo i risultati conseguiti da ANPAL nello svolgimento delle attività previste nel Piano della Performance 2020-2022.

La presente relazione si compone delle seguenti sezioni:

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

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

2.2 Panoramica sul grado di raggiungimento complessivo di tutti gli obiettivi

Gli obiettivi dell'Agenzia si attuano nell'arco temporale di tre anni (macro-obiettivi triennali 2020-2022) con *step* progressivi annuali (obiettivi specifici).

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

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

A questo proposito, i principali risultati raggiunti dall'Agenzia nel corso del 2020, trattati successivamente con maggiore dettaglio (cfr. paragrafo 4.2 Obiettivi specifici annuali) possono essere di seguito sintetizzati:

A. Obiettivi correlati al funzionamento dell’Agenzia

Nel corso del 2020 si sono susseguiti una serie di provvedimenti del Governo, in base ai quali l’Agenzia ha ridefinito la propria organizzazione in termini di modalità e strumenti di lavoro, dando sempre tempestiva e puntuale attuazione alle disposizioni governative in termini di smartworking emergenziale.

L’Agenzia, attraverso un continuo confronto con le Organizzazioni Sindacali, ha individuato le attività indifferibili e urgenti, che potevano essere svolte solo presso la sede dell’ANPAL, organizzando per la quasi totalità del personale lo svolgimento delle attività da remoto e programmando rientri in turnazione solo per le attività indifferibili. Tutte le misure adottate sono state oggetto anche di accordo specifico con le OO.SS (cfr. “Protocollo di Regolamentazione delle misure per il contrasto ed il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro” del 26.06.2020). Si segnala che, anche grazie alle misure adottate, non si è registrato nessun caso di contagio all'interno dell'Agenzia.

Il lavoro agile emergenziale è stato supportato da interventi tecnologici specifici, tra cui l’introduzione di una piattaforma per lo svolgimento (tramite la rete internet) di riunioni a distanza e la condivisione on line della documentazione di lavoro; l’Agenzia ha provveduto alla distribuzione di computer portatili ad un gran numero di dipendenti (e avviato la sostituzione del proprio parco macchine con computer portatili per tutto il personale).

In sintesi, le misure di riorganizzazione dell’attività e di contenimento della diffusione del COVID 19 hanno consentito di realizzare gli obiettivi che l’Agenzia si era prefissata, assicurando peraltro miglioramenti significativi nell’attuazione delle attività.

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

ANPAL è Autorità di Gestione (AdG), di due Programmi Operativi Nazionali (PON) cofinanziati dal FSE nell’ambito della programmazione 2014-2020: il PON “Iniziativa Occupazione Giovani” (PON IOG) e il PON “Sistemi di Politiche Attive per l’Occupazione” (PON SPAO). Nella situazione di crisi pandemica, il PON IOG e il PON SPAO hanno fornito il loro contributo nel contrasto alle conseguenze dell’emergenza sanitaria, dando seguito alle misure previste dal Decreto rilancio, anche grazie alle misure introdotte dalla Commissione europea con i pacchetti normativi CRII e CRII+ . In particolare, ANPAL ha contribuito al disegno ed all’emanazione degli atti di attuazione del Fondo Nuove Competenze offrendo alle aziende che avviano percorsi di rafforzamento delle competenze dei lavoratori di avvalersi di un incentivo pubblico per fronteggiare la crisi in atto.

Nel corso del 2020 ANPAL ha ulteriormente sviluppato e perfezionato alcuni schemi di incentivi occupazionali destinati ai giovani NEET beneficiari della Garanzia per i Giovani e ai disoccupati residenti nelle regioni meridionali. In particolare, è stato istituito **l’Incentivo IO Lavoro** con Decreto Direttoriale n. 52 dell’11 febbraio 2020 e Decreto Direttoriale n. 66 del 21 febbraio 2020. La gestione della misura è affidata all’INPS in qualità di Organismo Intermedio che, con la Circolare n. 124 del 26 ottobre 2020, ha fornito le istruzioni per la gestione degli adempimenti

previdenziali connessi all'applicazione dell'esonero contributivo.

Nonostante le difficoltà derivanti dall'emergenza pandemica, il 2020 è stato caratterizzato dall'avvio di numerosi progetti finanziati con i PON. In particolare, si è dato corso a 24 progetti per favorire l'utilizzo dell'ICT **“Giovani Programmatori nel Mezzogiorno”** che prevedono misure di Formazione mirata all'inserimento lavorativo e Tirocini formativi extracurricolari anche in mobilità geografica e a 15 progetti per interventi di formazione specialistica destinati ai delegati/operatori delle parti sociali e dei volontari, associati e occupati degli enti del terzo settore in materia di dialogo sociale.

L'Agenzia ha redatto le **Linee Guida generali per la formazione a distanza**, al fine di garantire la piena attuazione dei Programmi operativi e la realizzazione delle attività con l'utilizzo dei fondi FSE.

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

Nella situazione di crisi pandemica che ha dominato il 2020, il PON IOG e il PON SPAO hanno fornito il loro contributo all'emergenza sanitaria garantendo un ammontare di risorse da destinare al sostegno alla sorveglianza sanitaria e ad interventi emergenziali in materia di rafforzamento delle competenze per affrontare il cambiamento.

C. Azioni di rafforzamento dei servizi per l'impiego

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

Sempre nell'anno 2020, è stato progettato e pubblicato sul sito ufficiale dell'Anpal il **Repertorio nazionale degli incentivi**, che codifica gli incentivi nazionali e regionali riconosciuti ai datori di lavoro in relazione alle assunzioni di specifiche categorie di lavoratori, assicurandone trasparenza e il coordinamento da parte dell'Agenzia, in collaborazione con Regioni/PA. Dopo la pubblicazione si è provveduto al suo costante aggiornamento e alla progettazione dei flussi informativi necessari per rendere le Regioni autonome nell'alimentazione del repertorio stesso.

Nell'ambito del **“Piano di rafforzamento dei servizi e delle misure di politica attiva del lavoro”**, è stata ultimata la **stipula di tutte le 18 Convenzioni** previste fra ANPAL e gli Organismi intermedi di gestione (Regioni o Agenzie regionali).

Le suindicate amministrazioni regionali hanno, pertanto, avviato le attività e hanno proceduto all'elaborazione e alla predisposizione del Piano di Attuazione che è stato trasmesso all'ANPAL. Sono pervenuti ad ANPAL **16 Piani Regionali per il potenziamento dei CPI e delle politiche attive del lavoro**, che sono stati esaminati dall'Agenzia richiedendo, ove necessario, chiarimenti a ciascuna regione mittente e, all'atto dell'approvazione, emettendo ordinativi di pagamento legati a ciascun Piano.

A causa di ritardi connessi all'impossibilità, connessa all'emergenza epidemiologica, di effettuare le selezioni tramite procedura pubblica, **sono state assunte 237 risorse rispetto alle 996 unità previste** per il potenziamento dei Centri per l'Impiego.

D. Profilazione quantitativa

Sono stati 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 di una nuova metodologia di profiling statistico.

Con riferimento ai servizi e alle misure di politica attiva di cui all'art. 18 del D. lgs. 150/2015 è proseguito il lavoro avviato 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 è proceduto all'aggiornamento della base dati.

Ancora, nel corso del 2020 ANPAL ha lavorato al miglioramento dei servizi finalizzati all'incontro domanda e offerta di lavoro. In particolare, è proseguita l'evoluzione dell'applicativo Domanda e Offerta di Lavoro (DOL) accessibile tramite MyANPAL, anche rilasciando alcune funzionalità per la gestione dello scambio dati con le Regioni/PA.

F. Strumenti per il rafforzamento delle competenze della forza lavoro

E' stata puntualmente svolta l'attività di vigilanza sui Fondi interprofessionali paritetici per la formazione continua e ai Fondi bilaterali ex articolo 12 del D.Lgs. n. 276/2003 oltre a presidiare i numerosi tavoli di crisi aperti presso il MISE e presso le Regioni verificando anche le possibilità di utilizzo di risorse comunitarie disponibili quali il FEG (cfr. par. 4.2 "Obiettivi specifici annuali"). Il conseguimento dell'obiettivo di rafforzamento dell'occupabilità dei cittadini si basa anche su una maggiore trasparenza e comparabilità delle qualificazioni in tutta l'Unione europea, in una prospettiva di progressiva convergenza dei sistemi di istruzione e formazione.

A supporto delle suddette politiche sono stati elaborati ed implementati una serie di strumenti e reti europee per l'accesso all'informazione e l'orientamento e per la trasparenza e comparabilità delle qualificazioni, in maniera da agevolare la mobilità a fini di studio, formazione e lavoro. Si tratta, tra gli altri, di: EQF, Euroguidance ed Europass.

ANPAL è stata designata ufficialmente, dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e dal Ministero dell'Istruzione quale Punto di Contatto Nazionale (PCN) per Europass, EQF e Euroguidance.

In conseguenza della crisi epidemiologica, **le attività di informazione/diffusione degli strumenti di trasparenza dei PCN**, la cui realizzazione nel 2020 prevedeva l'organizzazione di eventi/seminari/formazione/presenza nelle fiere di settore, ecc., **sono state tutte trasformate in attività online.**

È stato realizzato un **Piano di comunicazione congiunto dei PCN** con l'ideazione del brand SkillON, unico per i 3 PCN (<https://skillon.anpal.gov.it/>).

G.Promozione e Coordinamento dei programmi cofinanziati FSE

L'ANP

AL, in qualità di **Autorità Capofila del Fondo sociale europeo**, si è trovata in prima linea ad attuare nel territorio italiano le iniziative messe in campo dalla Commissione europea per contrastare l'Emergenza Covid 19.

Dapprima, con riferimento alle iniziative denominate **CRII (Coronavirus Response Investment Initiative)** e **CRII+ (Coronavirus Response Investment Initiative +)** ha accompagnato l'implementazione degli interventi di Fondo sociale europeo di "immediato" contrasto all'emergenza attraverso il coordinamento di una serie di **Q&A** volte a individuare gli obiettivi del fondo maggiormente rispondenti all'emergenza. Ha elaborato quindi **note interpretative** di istruzione più generali con particolare riferimento agli obiettivi 8.5 e 9.4 e a **specifiche indicazioni** volte a assicurare la continuità delle attività nell'interesse dei destinatari, ad esempio indicando i requisiti da assicurare per la formazione a distanza ai fini delle rendicontabilità della spesa.

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

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

L'implementazione degli interventi ha comportato l'elaborazione e diffusione, anche attraverso incontri dedicati, di note di istruzioni per la **riprogrammazione di oltre 21 programmi operativi** di Fondo Sociale, nonché l'elaborazione di **specifiche linee guida e procedure** per la rendicontabilità di interventi straordinari, quali *la cassa integrazione in deroga derivanti dall'emergenza sanitaria COVID – 19* piuttosto che la finanziabilità a valere di FSE di acquisti di *pacchi alimentari per fragilità temporanee*, nonché relativamente al circuito finanziario con particolare riferimento alle spese anticipate dallo Stato.

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

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

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

Gli interventi normativi sopravvenuti sono stati così significativi, sia in termini di definizione

degli obiettivi che si ammissibilità della spesa e procedure, che è stato indispensabile predisporre e adottare il **“Quadro di riferimento per gli interventi FSE da attuare in risposta al COVID-19”** con l’obiettivo di riepilogare tutte la copiosa normativa, chiarire le operazioni finanziabili, gli impatti sul sistema di gestione e controllo e sulla semplificazione dei costi, le procedure di riprogrammazione e monitoraggio e un approfondimento sul tema degli aiuti di stato, fino ad individuare delle specifiche procedure semplificate (cosiddette opzioni semplificate di costo) per la rendicontazione delle spese di personale.

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

Nonostante il pesante impatto della pandemia sulla mobilità delle persone e quindi sulle modalità di attuazione degli interventi quali formazione, tirocini ecc. **per tutti i 29 PP.OO. cofinanziati dal FSE è stato conseguito il raggiungimento dei target previsti per evitare il disimpegno automatico al 31.12.2020.**

Nel corso del 2020 inoltre l’ANPAL, in qualità di Amministrazione capofila FSE, ha continuato ad assicurare le attività di indirizzo e coordinamento in vista dell’avvio del nuovo ciclo di programmazione **2021-2027.**

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

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

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

Infine, a partire dal mese di dicembre, allo scopo di contribuire alla predisposizione di programmi di “qualità”, l’ANPAL, **in qualità di Capofila FSE con la collaborazione della CE ed il Coordinamento delle Regioni, ha avviato un ciclo di seminari tematici rivolti a tutte le AdG FSE,** definendo un format che prevede l’analisi degli interventi in essere (i cosiddetti “numeri”), la proposizione di indicatori di riferimento e infine la proposta di domande di valutazione. Il primo seminario, tenutosi il 17 dicembre 2020, ha avuto ad oggetto il tema delle pari opportunità e della *child guarantee* e ha visto una partecipazione costantemente superiore alle 100 unità.

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

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

Nonostante le difficoltà, acuite nella fase iniziale della pandemia, ANPAL ha perseguito con costanza il proprio mandato istituzionale, lavorando all’evoluzione dei sistemi informativi per la gestione delle politiche attive del lavoro e al completamento del processo di trasformazione digitale, anche con l’obiettivo di sostenere l’erogazione dei servizi, attraverso strumenti

informatici adeguati, pur in un contesto critico quale quello determinato dall'emergenza socio-sanitaria.

Nel corso del 2020 è stata completata l'attività di migrazione su Cloud SPC di applicativi e basi dati che costituiscono il Sistema Informativo Unitario delle politiche del lavoro. L'attività di migrazione su Cloud ha riguardato anche il Portale istituzionale, che nell'occasione è stato oggetto di un **restyling finalizzato al miglioramento nella fruibilità dei contenuti**.

L'Agenzia ha, durante tutto il corso dell'anno, proseguito le attività di **sviluppo del sistema di gestione del Reddito di Cittadinanza**. Si è raggiunto un miglioramento delle modalità di interscambio dati con i Centri per l'Impiego e sono stati implementati i servizi dedicati alla gestione del Patto per il lavoro, della Condizionalità e dei Progetti Utili alla Collettività. A corredo di questi strumenti sono state messe a disposizione le applicazioni web per la gestione e l'attuazione della misura AdRdC, comprensive della gestione dei meccanismi di condizionalità e della fase di liquidazione dei contributi ai soggetti attuatori.

Infine, ha curato l'evoluzione dei **servizi di supporto al *matching* del mercato del lavoro**, rilasciando funzionalità aggiuntive dell'applicativo "Domanda e Offerta di Lavoro", con particolare riferimento agli adeguamenti richiesti in ottemperanza del Regolamento Eures e migliorando le funzionalità disponibili per gli intermediari autorizzati. E' stata rilasciata inoltre l'App "Restoincampo", dedicata a supportare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro nel settore agricolo, con particolare riferimento alle difficoltà di reperimento di manodopera da parte dei datori di lavoro del settore.

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

Nel corso del 2020 le funzioni di coordinamento dei servizi per il lavoro e di promozione di interventi di politica attiva di Anpal sono state supportate dalle attività di monitoraggio e valutazione, analisi di contesto e comparative, approfondimenti tecnici e metodologici da parte delle Strutture di ricerca. Tale supporto tecnico scientifico riveste particolare rilevanza in quanto rende disponibili evidenze circa il funzionamento dei fenomeni di interesse e i risultati delle policy al fine di supportare i processi decisionali e il miglioramento degli interventi messi in atto. In particolare, attraverso la valorizzazione e lo sfruttamento a fini statistici delle informazioni del Sistema Informativo Unitario, le strutture di ricerca di ANPAL hanno svolto funzioni di monitoraggio, valutazione e analisi dei Servizi per l'Impiego, delle politiche attive, della formazione professionale e del Fondo Sociale Europeo, anche attraverso lo sviluppo di nuove metodologie di sfruttamento massivo e sistemico delle informazioni disponibili.

Sono stati predisposti report sulle "Evidenze degli effetti delle crisi sanitaria sulla dinamica dei rapporti di lavoro" e Note sui contratti in somministrazione, raccolti tra i Focus Anpal, sotto-collana **Approfondimenti Covid-19** e come tali diffusi attraverso il portale istituzionale dell'Agenzia.

Nel corso del 2020 è stata avviata una specifica **valutazione degli incentivi all'assunzione finanziati dal PON IOG e dal PON SPAO**, i cui primi risultati sono stati resi pubblici a fine anno nel contributo "*Incentivi alle imprese per l'assunzione: evidenze sulla sostenibilità dell'occupazione*" fornito da Anpal al Rapporto Cnel sul mercato del lavoro 2020.

Nell'ambito della **valutazione in itinere del progetto Yes I Start Up (YISU)** è stato avviato un

approfondimento sulla formazione per l'avvio di impresa.

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

I risultati e la reportistica periodica delle attività di monitoraggio e valutazione della formazione professionale concorrono anche alla predisposizione del “**Rapporto sulla Formazione continua in Italia**” in collaborazione con INAPP. La XIX edizione del Rapporto è stata inviata al Ministero del Lavoro ai fini della presentazione al Parlamento della “Relazione sulla formazione continua in Italia ai sensi dell'articolo 66 della legge 144/99.

Ai fini dell'attività di **monitoraggio dell'AdR**, è stato, altresì, realizzato uno studio di fattibilità relativo allo sfruttamento dei dati amministrativi disponibili.

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

Nel corso del 2020 è stata condotta l'**Indagine nazionale sui Centri per l'impiego**, finalizzata a ricostruire ed aggiornare il quadro complessivo dei soggetti operanti all'interno dei Servizi pubblici per l'Impiego locali e dei modelli organizzativi adottati in termini di capacità istituzionale, organizzazione e funzionamento, profilo funzionale offerto anche con riferimento all'implementazione dei Livelli Essenziali delle Prestazioni.

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

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

Per quanto concerne i **tirocini extracurricolari**, è stata realizzata una indagine pilota con tecnica CAWI al fine di analizzare strumenti e metodologie nella prospettiva di realizzare l'indagine campionaria prevista nel Piano Statistico Nazionale.

È stato redatto, in collaborazione con INAPP, il Rapporto di monitoraggio nazionale in materia di tirocini extracurricolari, la cui pubblicazione è prevista nella fase iniziale del 2021.

Alle predette attività di studio, indagine e approfondimento si accompagnano **analisi comparative di policy, sia a livello nazionale che internazionale**, destinate ai diversi target della popolazione, al fine di individuare, in un'ottica di *mutual learning*, gli interventi maggiormente efficaci.

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

Nel quadro delle collaborazioni interistituzionali mediante la predisposizione di contributi scientifici, l'ANPAL ha redatto due contributi per il **XXII Rapporto sul mercato del lavoro e sulla contrattazione collettiva del CNEL**. Si tratta dei contributi “Beneficiari del reddito di cittadinanza – dalle caratteristiche alle traiettorie”, (capitolo 5 – Parte II) e “Entità e impatto dei

fondi europei. Incentivi alle imprese per l'assunzione: evidenze sulla sostenibilità dell'occupazione" (capitolo 11).

Nell'ambito dell'**Accordo inter-istituzionale INPS, ISTAT, ANPAL, MLPS, INAIL**, l'Agenzia ha predisposto il contributo "Effetti della pandemia sulla continuità del lavoro" (capitolo 5) al rapporto annuale "Il mercato del lavoro 2020 una lettura integrata". Ha inoltre partecipato alla redazione delle note trimestrali realizzate nel corso del 2020.

È stato fornito un contributo alla redazione del "**Rapporto 2020 del Reddito di cittadinanza**" del Ministero del Lavoro e Politiche Sociali relativamente allo stato di attuazione del Reddito di cittadinanza, agli atti dell'ANPAL a supporto dell'attuazione, alle misure di rafforzamento dei CPI.

A partire dal 2019 la Struttura di ricerca incaricata in ANPAL è stata coinvolta nel processo di raccolta dati relativa all'**LMP database** promosso dalla Directorate General for Employment, Social Affairs and Inclusion (DG EMPL) della Commissione Europea al fine di monitorare le Employment Guidelines (part II of the Europe 2020 Integrated Guidelines). In particolare, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali coordina l'attività generale di raccolta delle informazioni quanti-qualitative, mentre ANPAL ed INPS operano in qualità di Delegati per la fornitura dei dati rispettivamente sulle politiche attive e passive del lavoro. Nel dicembre 2020, sono stati trasmessi, i dati relativi alle politiche attive a livello nazionale relativi all'annualità 2019.

Nel corso dell'anno è proseguito il lavoro finalizzato alla sistematizzazione e alla definizione delle regole di trattamento e utilizzo delle DID per l'analisi della disoccupazione amministrativa anche in prospettiva longitudinale.

È stato realizzato il **monitoraggio dell'andamento del Reddito di Cittadinanza** sulla base dei dati amministrativi, ovvero dei dati trasmessi dal Ministero del lavoro e integrati con gli archivi Anpal.

2.3 Le criticità e le opportunità

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

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

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

3. IL CONTESTO

3.1 Il contesto interno

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

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

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

Il Consiglio di amministrazione è composto dal presidente e da due membri, nominati per tre anni con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, uno su proposta della Conferenza delle regioni e province autonome, uno su proposta del Ministro del lavoro e delle politiche sociali.

I componenti del Consiglio di vigilanza con DPCM del 12 marzo 2019 e del Collegio dei revisori con DPCM del 26 luglio 2019, n. 92 sono stati nominati nel 2019 con incarico triennale.

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

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

3.2 Risorse umane

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

31 dicembre 2020.

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

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

Totale dipendenti in servizio per inquadramento giuridico			
(comparto “Funzioni centrali”)			
Area ministeriale		F7	0
		F6	0
		F5	5
	Area III	F4	11
		F3	3
		F2	5
		F1	1
		F7	0
		F6	3
		F5	21
	Area II	F4	8
		F3	13
		F2	9
		F1	0
	Area I	F3	0
		F2	0
		F1	1
		totale	80

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

Totale dipendenti in servizio per inquadramento giuridico			
Area Enti di Ricerca	Funzionario amministrazione	IV	1
		V	5
		IV	20
	C.T.E.R.	V	6
		VI	28
		V	5
	Collaboratore amministrazione	VI	2
		VII	22
		VI	1
	Operatore tecnico	VII	0
		VII I	6
	Operatore amministrazione	VII	
		VII I	
		I	
	Ricercatore e Tecnologo	II	
		III	46
		totale	14
		ale	2

I Dirigenti sono 8 e contrattualizzati con CCNL Funzioni Centrali:

- Dirigenti di II fascia in forza all'agenzia, alla fine dell'anno 2020, sono 7, di questi uno è comandato al Ministero del Lavoro. Per il genere la ripartizione è la seguente: 4 sono uomini e 3 donne.

I

- dirigente di I fascia è uno ed è donna.

II

Figura 3 - Totale dipendenti in servizio al 31/12/2020 per comparto di appartenenza

Comparto di riferimento	Totale dipendenti
Enti di ricerca	142
Funzioni centrali (area Ministero)	88
Totale	230

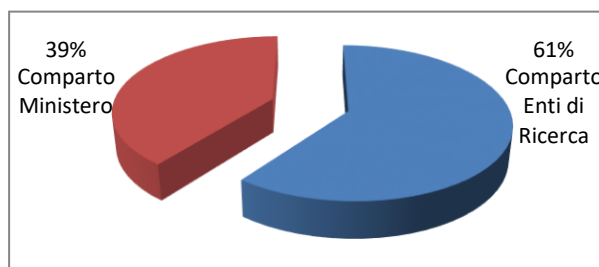


Figura 4 - Totale dipendenti suddivisi per genere al 31/12/2020

Genere	Totale dipendenti
Uomini	75
Donne	155
Totale	230

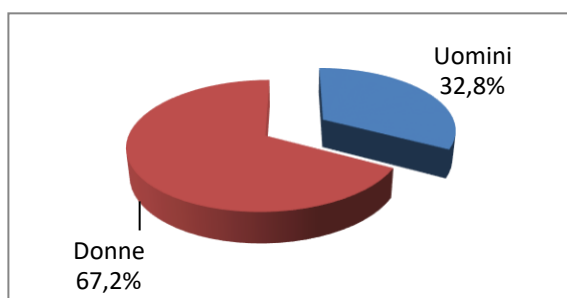


Tabella 3. Dirigenti in servizio al 31/12/2020 per fasce di appartenenza

Dirigenti di II fascia	fascia di retribuzione	n
	A	5
	B	1
	Totale	6

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

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

Pari opportunità e bilancio di genere

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

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

3.3 Risorse finanziarie

In considerazione degli obiettivi specifici annuali precedentemente descritti, si rappresentano nel prospetto seguente le risorse finanziarie impiegate dall'Agenzia in relazione al 2020.

Si precisa in merito quanto segue:

- Gli importi sono stati ripartiti tra obiettivi del piano della performance 2020, sulla base dell'impegno FTE (full-time equivalent) delle risorse dell'Agenzia;
- L'importo inserito nella colonna "Spese di personale e funzionamento" comprende le voci del rendiconto relative al funzionamento e agli oneri tributari;
- L'importo inserito nella colonna "Acquisto di beni e servizi" comprende le voci del rendiconto relative alle uscite per l'acquisto di beni di consumo e di servizi - Bilancio Istituzionale e Fondo di Rotazione;
- L'importo inserito nella colonna "Altre Spese" comprende le voci del rendiconto relative alle uscite non classificabili in altre voci, oneri comuni, acquisizioni di immobilizzazioni tecniche, e altre uscite;
- L'importo inserito nella colonna "Trasferimenti passivi" è relativo alla medesima voce del rendiconto.

Tabella 4. Ripartizione costi

Obiettivo	FTE	Percentuale	Spese di personale e funzionamento	Acquisto di beni e servizi	Altre spese	Trasferimenti passivi	Totale
A.1	0.89	0.52%	69.069.74	39.386.69	514.133.98	1.210.545.87	1.833.136.29
A.2	0.80	0.41%	54.528.74	31.094.76	405.895.25	955.694.11	1.447.212.86
A.3	4.15	2.12%	283.549.46	161.692.74	2.110.655.30	4.969.609.38	7.525.506.88
A.4	2.08	1.06%	141.774.73	80.846.37	1.055.327.65	2.484.804.69	3.762.753.44
A.5	4.21	2.15%	287.194.71	163.765.72	2.137.714.99	5.033.322.32	7.621.987.74
A.6	9.11	4.65%	621.627.66	354.480.23	4.627.205.86	10.894.912.87	16.498.226.63
A.7	2.66	1.36%	181.762.47	103.649.19	1.352.984.17	3.185.647.04	4.824.042.87
A.8	0.27	0.14	18.176.25	10.364.92	135.298,42	318.564,70	482.404,29
B.1	1.01	0.52%	69.069.74	39.386.69	514.133.98	1.210.545.87	1.833.136.29
B.2	5.75	2.93%	392.606.94	223.882.25	2.922.445.81	6.880.997.60	10.419.932.61
B.3	1.28	0.65%	87.245.99	49.751.61	649.432.40	1.529.110.58	2.315.540.58
B.4	0.75	0.38%	50.893.49	29.021.77	378.835.57	891.981.17	1.350.732.00
B.5	0.59	0.30%	39.987.74	22.802.82	297.656.52	700.842.35	1.061.289.43
B.6	0.69	0.35%	47.258.24	26.948.79	351.775.88	828.268.23	1.254.251.15
B.7	5.17	2.64%	352.619.20	201.079.43	2.624.789.29	6.180.155.26	9.358.643.17
C.1	8.68	4.43%	592.545.67	337.896.36	4.410.728.39	10.385.209.35	15.726.379.77
C.2	5.11	2.61%	348.983.95	199.006.45	2.597.729.61	6.116.442.31	9.262.162.32
D.1	2.56	1.30%	174.491.98	99.503.22	1.298.864.80	3.058.221.16	4.631.081.16
D.2	1.84	0.94%	125.779.63	71.725.24	936.265.05	2.204.467.75	3.338.237.67
D.3	2.45	1.25%	167.221.48	95.357.26	1.244.745.44	2.930.795.28	4.438.119.44
F.1	2.08	1.06%	141.774.73	80.846.37	1.055.327.65	2.484.804.69	3.762.753.44
F.2	1.49	0.76%	100.786.99	58.043.55	757.671.14	1.783.962.34	2.701.464.01
G.1	7.56	3.86%	516.205.43	294.363.70	3.842.475.04	9.047.237.59	13.700.281.76
G.2	8.36	4.27%	570.734.17	325.458.46	4.248.370.29	10.002.931.70	15.147.494.62
H.1	0.43	0.22%	29.082.00	16.583.87	216.477.47	509.703.53	771.846.86
H.2	0.53	0.27	36.352.49	20.729.84	270.596.83	637.129.41	964.808.57
I.1	1.76	0.90%	119.963.23	68.408.47	892.969.55	2.102.527.05	3.183.868.30
I.2	1.36	0.70%	93.062.39	53.068.39	692.727.89	1.631.051.28	2.469.909.95
L.1	5.54	2.83%	378.065.95	215.590.32	2.814.207.07	6.626.145.84	10.034.009.18
L.2	3.09	1.58%	210.844.47	120.233.06	1.569.461.64	3.695.350.56	5.595.889.73
L.3	4.58	2.34%	312.631.46	178.276.61	2.327.132.77	5.479.312.91	8.297.353.74
L.4	5.97	3.04%	407.147.94	232.174.19	3.030.684.54	7.135.849.37	10.805.856.04
L.5	6.60	3.37%	450.770.94	257.049.99	3.355.400.74	7.900.404.66	11.963.626.33
L.6	2.45	1.25%	167.221.48	95.357.26	1.244.745.44	2.930.795.28	4.438.119.44
L.7	2.88	1.47%	196.303.47	111.941.13	1.461.222.90	3.440.498.80	5.209.966.30
L.8	2.45	1.25%	167.221.48	95.357.26	1.244.745.44	2.930.795.28	4.438.119.44
L.9	4.26	2.17%	290.819.96	165.838.71	2.164.774.67	5.097.035.26	7.718.468.60
L.10	8.73	4.46%	596.180.91	339.969.35	4.437.788.08	10.448.922.29	15.822.860.62
M.1	1.23	0.63%	83.610.74	47.678.63	622.372.72	1.465.397.64	2.219.059.72
M.2	1.33	0.68%	90.881.24	51.824.60	676.492.08	1.592.823.52	2.412.021.44
M.3	2.18	1.11%	149.045.23	84.992.34	1.109.447.02	2.612.230.57	3.955.715.16
M.4	0.21	0.11%	14.541.00	8.291.94	108.238.73	254.851.76	385.923.43
M.5	1.73	0.88%	117.782.08	67.164.68	876.733.74	2.064.299.28	3.125.979.78
M.6	0.96	0.49%	65.434.49	37.313.71	487.074.30	1.146.832.93	1.736.655.43
M.7	1.62	0.83%	110.511.58	63.018.71	822.614.38	1.936.873.40	2.933.018.07
N	56.46	28.80%	3.853.364.45	2.197.362.85	28.683.264.40	67.535.717.22	102.269.708.92
Totale	196	100.00%	13.377.718.09	7.628.580.45	99.579.634.89	234.463.622.05	355.049.555.48

4. MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

4.1 Obiettivi specifici triennali

In questa sezione sono presentati i risultati di performance conseguiti nel 2020 ed integrati con l'indicazione dei risultati raggiunti per ciascun obiettivo, con il riferimento al target programmato dall'Amministrazione. Si è ritenuto pertanto di individuare:

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

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

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

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

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

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

4.2 Obiettivi specifici annuali

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

Nella tabella seguente sono rappresentati sinteticamente gli obiettivi specifici annuali per l'annualità 2020.

Segue una descrizione delle attività realizzate per il raggiungimento degli obiettivi specifici annuali stabiliti dal Piano della performance 2020- 2022, con evidenza dei risultati conseguiti.

Tabella 5 Obiettivi specifici annuali 2020

CODICE	OBIETTIVI GENERALI	CODICE	OBIETTIVI SPECIFICI	DIVISIONE - STRUTTURA
A	Obiettivi correlati al funzionamento dell'Agenzia	A.1	Ottimizzazione della gestione dei Fondi destinati alla incentivazione della produttività del personale	D1
		A.2	Riconciliazione partite debitorie e creditorie tra Fondo di rotazione e Fondo sociale europeo	D1 - D3
		A.3	Efficientamento del processo di pagamento	D1-D2
		A.4	Nuovo piano dei fabbisogni del personale 2020-2022	D1
		A.5	Efficientamento della gestione e della verifica degli atti di avanzamento dei lavori	D2
		A.6	Implementazione del Protocollo Informatico	D2
		A.7	Realizzazione delle componenti informatiche di supporto ai processi interni	D7
				A8
B	Introduzione di nuovi strumenti per favorire l'occupazione e la rioccupazione	B.1	Linee guida generali per la formazione a distanza e lo svolgimento dei tirocini extracurricolari a distanza	D3-D6
		B.2	Conclusione delle attività di controllo e definizione amministrativo-contabile delle annualità 2016-2017-2018 dei Piani Operativi di Anpal Servizi e di INAPP	D3-D6
		B.3	Implementazione delle misure previste dal Decreto Rilancio	D3-D6-D4
		B.4	Adempimenti in relazione all'avvio e alla gestione dei progetti speciali	D3-D6-D4
		B.5	Implementazione delle misure del Fondo Nuove Competenze in relazione al ruolo dei Fondi Paritetici interprofessionali	D4 D3-D6
		B.6	Predisposizione di una circolare sulle modalità di controllo digitale della formazione a distanza	D4 D3-D6
		B.7	Assegno di Ricollocazione nel Reddito di Cittadinanza	D5 D3-D6
C	Azioni di rafforzamento dei Servizi per l'impiego	C.1	Attuazione del Piano di rafforzamento dei servizi per lavoro	D5
		C.2	Repertorio delle politiche attive regionali e nazionali	D5 D4-D3-D6
D	Introduzione di nuove metodologie per la gestione dei servizi per l'impiego	D.1	Profilazione quantitativa	S3
		D.2	Completamento dello strumento per la gestione dell'incontro domanda e offerta di lavoro	D7
		D.3	Elaborazione Standard di costo SPI	S3
F	Strumenti per il rafforzamento delle competenze della forza lavoro	F.1	Gestioni delle crisi aziendali	D4
		F.2	Attività di verifica dei Fondi Interprofessionali per la formazione continua	D4
G	Promozione e coordinamento dei programmi cofinanziati dal Fondo Sociale Europeo	G.1	Coordinamento delle attività di Programmazione 2014-2020 alla luce dell'emergenza epidemiologica COVID 19	D6
		G.2	Programmazione post 2020: accordo di partenariato 2021-2027. Programmi Operativi Nazionali	D6
H	Strumenti Informativi	H.1	Completamento della piattaforma digitale per la gestione del RdC, con riferimento al patto per il lavoro (realizzazione del sistema di gestione della condizionalità)	D7
I	Comunicazione e supporto all'utenza	H.2	Miglioramento ed implementazione degli applicativi e dei flussi informativi per gli operatori del mercato del lavoro (AdRdC, flusso incentivo IoLavoro, repertorio incentivi)	D7
		I.1	Migrazione e restyling del sito web	D7
L	Studi, analisi, monitoraggio e valutazione	I.2	Rafforzamento delle attività di comunicazione interna	D7
		L.1	Analisi del mercato del lavoro	S4
		L.2	Monitoraggio e valutazione dei servizi per l'impiego	S1
		L.3	Monitoraggio della Formazione Professionale	S2
		L.4	Monitoraggio e valutazione della Garanzia Giovani	S1
		L.5	Monitoraggio e valutazione dei programmi cofinanziati del FSE	S2
		L.6	Monitoraggio e valutazione dell'Assegno di Ricollocazione	S1
		L.7	Monitoraggio dei Fondi interprofessionali per la formazione continua e dei Fondi bilaterali	S2
		L.8	Monitoraggio dei tirocini extracurricolari	S4
		L.9	Valorizzazione a scopo statistico degli archivi amministrativi e raccordo con Sistema Statistico Nazionale	S3
M	Attuazione del Piano triennale di prevenzione della corruzione e promozione di maggiori livelli di trasparenza	L.10	Analisi comparativa a livello nazionale e internazionale in materia di politiche attive del lavoro	S4
		M.1 - M.2 - M.3 - M.4 - M.5 - M.6 - M.7	Attuazione del Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza e realizzazione delle misure di promozione in materia di pari opportunità	D1-D2-D3-D4-D5-D6-D7
N	Obiettivi di efficienza "interna" ed "esterna"	N1-N2-N3	Obiettivi di efficienza "interna" ed "esterna"	

A Obiettivi correlati al funzionamento dell’Agenzia

A.1 *Ottimizzazione della gestione dei fondi destinati alla incentivazione della produttività del personale*

Al fine di promuovere la produttività del personale dell’Agenzia, con il decreto 596 del 31.12.2020, l’ANPAL ha fatto confluire le risorse provenienti da attività in convenzione nei fondi destinati ai trattamenti accessori del personale.

A.2 *Riconciliazione partite debitorie e creditorie tra Fondo di rotazione e Fondo sociale europeo*

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

All’inizio del 2020 la situazione sulla riconciliazione delle partite debitorie era la seguente:

importo totale da reintegrare	118.934.262,25
importo reintegrato al 31.12.2019	36.538.208,96
importo da reintegrare/ importo reintegrato	30,72%

Al fine di raggiungere il valore target (+24% rispetto al 2019) si è analizzata tutta la situazione dello stato di attuazione dei decreti di impegno per definire quali importi rimanevano definitivamente a carico del FdR. A seguito dell’analisi, è stato individuato il progetto AMVA per il reintegro delle somme anticipate.

Tenuto conto della nota di chiusura del PON Azioni di Sistema Ob. 2 della Commissione europea e della disponibilità di cassa presso il MEF IGRUE, si è provveduto alla riconciliazione come previsto dal DD 168 del 11/05/2020 che dispone il reintegro dell’importo erogato,.

Di seguito una tabella riassuntiva sulla riconciliazione delle partite debitorie:

Importo totale da reintegrare	118.934.262,25
importo reintegrato al 31/12/2019	36.538.208,96
importo reintegrato al 31/12/2020	40.510.141,26
percentuale raggiunta in totale	64,78%
percentuale raggiunta per il 2020	34,06%

L’attività di formalizzazione e l’effettuazione dei reintegri proseguirà nel 2021.

A.3 Efficiamento del processo di pagamento

Nel corso del 2020 l'ANPAL ha contenuto i tempi medi di pagamento intercorrenti fra la nota di liquidazione e il mandato di pagamento dei contratti e delle forniture, entro il target medio prefissato di 10 giorni lavorativi. Sono stati revisionati e migliorati i flussi della procedura dei pagamenti. In particolare, il tempo medio per ogni singola gestione è risultato il seguente:

- Gestione Ordinaria: 8 giorni;
- FdR: 4,22 giorni;
- FSE: 2,58 giorni.

In generale, aggregando tutte le gestioni suindicate, risulta un tempo medio complessivo di 7 giorni.

A.4 Nuovo piano dei fabbisogni del personale

La programmazione su base triennale del fabbisogno di personale costituisce l'elemento previsionale delle politiche di gestione delle risorse umane. Si tratta di un atto amministrativo complesso che sintetizza tutte le azioni che si intendono realizzare in relazione alla gestione del personale e all'individuazione delle esigenze di professionalità in termini quantitativi e qualitativi necessari per il raggiungimento dei fini istituzionali.

La redazione del Piano dei Fabbisogni dell'Agenzia 2020-2022, è giunta a compimento nel 2020 ed è stata approvata dal CdA dell'Agenzia (cfr. deliberazione n. 4 del 21 marzo 2021). Il presente Piano è stato redatto avendo riguardo agli specifici fabbisogni dell'Agenzia, alle cessazioni di personale già intervenute a fine 2020 e a quelle previste nel corso del triennio, nonché alle novità legislative introdotte dal d.lgs. 150/2015, dal d.lgs. 218/2016, dal D.P.C.M. 13 aprile 2016 e dal d.lgs. 75/2017, con cui è stato previsto il superamento delle dotazioni organiche e del condizionamento delle assunzioni al turn over delle annualità precedenti.

Il Piano in questione tiene conto delle risorse umane presenti nell'Ente alla data del 31 dicembre 2019 e della prevedibile evoluzione nell'arco del triennio 2020-2022, in coerenza con la programmazione delle attività e le necessità dell'Ente come individuate nel Piano della performance 2020-2022.

Il presente documento, in osservanza dei vincoli normativi vigenti, contiene dunque le linee programmatiche di politiche del personale che consentiranno nei prossimi anni di ottimizzare l'utilizzo delle risorse e avviare, gradualmente e nel rispetto delle disponibilità di bilancio, un programma di assunzioni a tempo indeterminato. Il Piano intende assicurare le attività connesse alla programmazione comunitaria del FSE 2014-2020, nonché alla realizzazione dei programmi a valere sul ciclo di programmazione 2021 – 2027.

A.5 Efficiamento della gestione e della verifica degli stati di avanzamento dei lavori

Nel corso del 2020 ANPAL ha avviato il processo di efficientamento della spesa teso a velocizzare, nel rispetto dei criteri per la verifica e il controllo, le procedure di pagamento in esecuzione dei

contratti stipulati dall’Agenzia e finanziati attraverso la gestione ordinaria di bilancio, le risorse del Fondo di rotazione di cui al decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148 e quelle derivanti dai finanziamenti comunitari.

Sono state, altresì, svolte azioni di raccordo e coordinamento tra le Divisioni e le Strutture allo scopo di implementare con maggiore efficacia ed efficienza le procedure di esecuzione dei contratti.

Gli obiettivi di riduzione dei tempi di gestione e di verifica degli Stati di Avanzamento dei Lavori, calcolati a partire dal momento della trasmissione del SAL da parte del Fornitore fino al momento dell’invio della richiesta di fatturazione da parte dell’Amministrazione, sono stati mediamente raggiunti dall’ANPAL, con alcune oscillazioni dovute a situazioni contingenti, come, ad esempio, variazioni nella composizione delle Commissioni di Indirizzo e Verifica (CIV). Tale circostanza si è verificata a seguito di pensionamenti/trasferimenti di personale, e ha provocato una dilatazione dei tempi previsti dovuta alla selezione dei nuovi componenti della Commissione e all’emanazione del relativo decreto di nomina.

Con l’approvazione del nuovo manuale di Gestione e Controllo del PON SPAO (cd Sistema di Gestione e Controllo), inoltre, sono state potenziate le verifiche richieste alle CIV sui contratti finanziati a valere sul FSE.

Tale circostanza ha fatto registrare, nell’ultimo trimestre dell’anno, un aumento della tempistica sulle verifiche da parte delle CIV, per quanto riguarda i contratti a valere sul FSE. A tale riguardo, l’Agenzia si è attivata al fine di contenere i disallineamenti verificatisi, con il potenziamento del coordinamento tra le Divisioni, finalizzato a supportare le Commissioni negli adempimenti previsti dal nuovo Sistema di Gestione e Controllo.

Inoltre si rappresenta che determinati contratti, per la loro stessa natura estremamente tecnica e per le loro dimensioni voluminose in termini di risorse umane e finanziarie, richiedono in alcuni casi, sia da parte dell’Amministrazione sia da parte delle Commissioni di Indirizzo e Verifica (CIV), istruttorie degli Stati di Avanzamento dei Lavori (SAL) particolarmente complesse, al fine dell’acquisizione di informazioni, chiarimenti, produzione di atti e/o documenti. Per le suddette ragioni, i contratti sopra richiamati non possono essere ricompresi, a stretto rigore, nell’ambito della media dei tempi così come prevista.

Per il raggiungimento dell’obiettivo del controllo e della riduzione dei tempi, inoltre, è stato implementato il sistema di monitoraggio puntuale di tutti i contratti e le forniture di beni e servizi in gestione, nel quale sono registrati tutti i passaggi, per singolo contratto, a partire dalla conclusione delle procedure di gara fino al pagamento delle fatture.

A.6 Implementazione del protocollo informatico

Nel corso dell’annualità è stata completata la configurazione dell’applicativo ed è stata avviata anche la fase sperimentale. Il rilascio è previsto per il 2021, a seguito del completamento della formazione al personale preposto.

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

Nel corso del 2020 sono state interamente completate, al netto di alcune personalizzazioni richieste durante la fase di sperimentazione, le attività connesse al rilascio del nuovo protocollo informatico ed è stata avviata la fase di sperimentazione e formazione al personale preposto. Sono state quasi interamente completate le attività di configurazione del nuovo applicativo unico di gestione del

personale (comparto ricerca e comparto funzioni centrali) ed è stata avviata la fase sperimentale di gestione parallela tra i vecchi sistemi (NoiPA e GLPers) e il sistema integrato (JSipe). Sono stati altresì migrati durante l'anno i dati storici relativi alle presenze del personale. Sono stati inoltre oggetto di analisi, ai fini della loro dematerializzazione, alcuni processi pilota individuati all'interno dell'amministrazione: gestione dei badge, vigilanza fondi interprofessionali e gestione contratti e procedimento della spesa: relativamente ai primi due processi sono stati realizzati dei prototipi, mentre nel corso del 2021 si completeranno tutte le attività.

Prototipizzati anche i processi di esecuzione e gestione dei contratti IT. Le attività di personalizzazione dell'applicativo e il caricamento dei processi sarà conclusa nel corso del 2021.

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

Nel corso del 2020 è stato avviato il processo finalizzato all'adozione di un sistema informatico per la dematerializzazione del sistema di gestione dei contratti di forniture di beni e servizi, volto anche ad un più efficiente monitoraggio degli adempimenti relativi alle singole fasi dei contratti, e dei tempi di elaborazione e gestione delle autorizzazioni alla fatturazione (con conseguente velocizzazione dei pagamenti).

In sintesi, le attività sono state realizzate in linea con quanto programmato, completando le attività propedeutiche alla progettazione e alla prototipizzazione degli strumenti informativi del processo di dematerializzazione, attraverso l'implementazione dei flussi di gestione dei contratti, organizzati per macrofasi.

Le macrofasi delle procedure di gestione dei contratti sono state schematizzate in cinque flussi guida, da tradurre successivamente in supporti informatici per la gestione di gare e contratti, riferiti alle singole fasi, a partire dalla prenotazione dell'importo e successivo decreto d'impegno fino alla ricezione del SAL, all'accettazione delle fatture e al mandato di pagamento.

Di seguito sono indicate le fasi di attuazione del processo di dematerializzazione a livello informatico:

- schematizzazione delle procedure di gestione dei contratti in 5 Flussi guida da tradurre successivamente in supporti informatici per la gestione di gare e contratti:
 - 01-Prenotazione Importo;
 - 01-Prenotazione Importo (bis);
 - 02-decreto impegno;
 - 03-Ricezione SAL;
 - 04-Accettazione Fatture Contratti;
 - 05-Mandato Pagamento.
- Implementazione della piattaforma informatica dei flussi di gestione approvati dall'Amministrazione,
- Lavorazione per l'utilizzo di un prodotto acquistato dall'ANPAL (MEMORY).
- Test per l'adattabilità di tale prodotto alle esigenze dei flussi procedurali di competenza della Divisione 2.

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

B.1 Linee guida generali per la formazione a distanza e lo svolgimento dei tirocini extracurricolari a distanza

L'obiettivo relativo alla predisposizione di Linee Guida generali per la formazione a distanza e per lo svolgimento dei tirocini extracurricolari a distanza si è avviato a partire da un approfondimento della vigente normativa in materia di ammissibilità della spesa per la realizzazione di interventi "a distanza" anche tenuto conto della situazione emergenziale.

Al riguardo, con riferimento ai provvedimenti adottati dal Governo in relazione alle misure messe in atto per contrastare la diffusione del COVID-19 e alle richieste avanzate da alcuni Organismi Intermedi in occasione dell'incontro avvenuto in data 15 aprile 2020, l'Autorità di Gestione ha redatto le Linee Guida generali per la formazione a distanza trasmesse alle Regioni e alla PA di Trento con nota ANPAL prot. n. 4649 del 23.04.2020.

Attraverso le Linee Guida generali per la formazione a distanza si è inteso rappresentare agli OOII del PON IOG la possibilità di adottare la modalità per lo svolgimento "a distanza" sia per le attività di formazione - in coerenza con quanto rappresentato dall'Autorità Capofila del Fondo sociale Europeo con nota prot. n. 3616 del 10.03.2020 e prot.3568 del 06.03.2020 - sia per gli interventi di erogazione dei servizi al lavoro, accogliendo le indicazioni della Commissione europea contenute all'interno della nota Ares (2020)1609341 del 17.03.2020. Al riguardo, con la nota trasmessa a tutti gli OOII regionali il 19.05.2020 (prot. n. 5138) l'Autorità di Gestione ha ipotizzato la possibilità di proroga dei limiti temporali per il conseguimento del risultato occupazionale previsto quale obiettivo del Piano della Nuova Garanzia Giovani, la cui applicazione è stata sospesa con nota ANPAL prot. n. 7868 del 18.08.2020.

Inoltre, l'Autorità di Gestione ha fornito indicazioni puntuali con riferimento all'attuazione di tirocini nell'ambito di singoli progetti a titolarità ANPAL, quali Crescere in digitale e ICT Mezzogiorno nonché specifiche note per diramare indicazioni per lo svolgimento della FAD a favore dei soggetti attuatori dei progetti ammessi a finanziamento nell'ambito dell'Avviso Dialogo Sociale.

B.2 Conclusione delle attività di controllo e definizione amministrativo-contabile delle annualità 2016-2017-2018 dei Piani Operativi di Anpal Servizi e INAPP

In relazione alle attività di controllo relative alle annualità 2016-2017-2018 dei Piani Operativi ANPAL Servizi e INAPP le verifiche sono state condotte e completate in relazione a tutte le spese per le quali gli Enti Beneficiari hanno fornito la documentazione a supporto.

Permane ad oggi un residuo di spesa cumulata pari a circa 5 milioni di euro per il quale, si è ritenuto necessario richiedere agli Enti opportuna integrazione in merito alla documentazione mancante e di cui si attende riscontro.

In merito alle analisi delle controdeduzioni sulle verifiche in loco, sono stati notificati tutti i riscontri agli Enti (sei note di riscontro). Non risultano allo stato ulteriori controdeduzioni pendenti.

B.3 Implementazione delle misure previste dal Decreto Rilancio

A seguito della ridefinizione delle priorità strategiche in materia di politiche attive del lavoro, l'Agenzia ha prontamente e puntualmente dato supporto dalle fasi di disegno e emanazione del Fondo Nuove Competenze, previsto dal Decreto Rilancio e successivamente ha consentito l'attuazione e la gestione del suindicato dispositivo che offre alle aziende la possibilità di avviare percorsi di

rafforzamento delle competenze dei lavoratori mediante interventi formativi volti a fronteggiare la crisi e i cambiamenti del mercato.

L'Agenzia si è occupata dell'implementazione delle misure previste dal Decreto Rilancio, in particolare, ha avviato le interlocuzioni con INAIL.

L'Art. 83, comma 4, del DL 34/2020 autorizzava INAIL ad assumere con contratti di lavoro a tempo determinato, figure sanitarie specialistiche da destinare alla sorveglianza sanitaria eccezionale e gli oneri di tali assunzioni erano posti a carico del PON IOG. La disposizione normativa prevedeva l'attivazione dell'intervento da parte di INAIL previa stipula di una convenzione per regolamentare il rapporto con ANPAL, titolare del Programma individuato come fonte di finanziamento.

L'Agenzia ha avviato tempestivamente le interlocuzioni con INAIL finalizzate alla stipula della convenzione per dare attuazione alla disposizione citata. Infatti, in data 30.6.2020 è stata inviata alla Direzione Generale di INAIL una bozza di convenzione. Successivamente sono proseguiti gli approfondimenti in merito alle modalità di gestione e controllo delle risorse.

Tuttavia, nel corso delle interlocuzioni, INAIL ha evidenziato alcune problematiche di ordine attuativo che non hanno reso possibile procedere all'effettiva stipula.

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

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

La Convenzione è stata formalizzata in data 28 dicembre.

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

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

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

B.4 Adempimenti in relazione all'avvio e alla gestione dei progetti speciali

I progetti ammessi a finanziamento sono complessivamente n. 15 per un totale di euro 11.999.752,98; in particolare:

- 6 progetti promossi da raggruppamenti di imprese e associazioni che hanno come capofila le Associazioni Datoriali;
- 4 progetti promossi da raggruppamenti di imprese e associazioni che hanno come capofila Associazioni Sindacali;
- 5 progetti promossi da raggruppamenti di associazioni che hanno come capofila Enti del Terzo Settore.

Nel secondo semestre 2020 le attività di controllo hanno riguardato il proseguimento delle verifiche antimafia sulla BDNA e le verifiche DURC e sono state concluse per 13 progetti sui 15 ammessi a finanziamento. In particolare: sono state concluse le verifiche e completati gli inserimenti sulla BDNA per tutti gli Enti ammessi a finanziamento, eccezion fatta per due Enti, per i quali si prevede la conclusione entro gennaio 2021. La crisi pandemica, ostacolando la presenza, presso gli uffici ANPAL, del personale incaricato, ha determinato un rallentamento delle attività di verifica che possono essere svolte esclusivamente presso gli uffici. Parallelamente sono state concluse le verifiche DURC (17 su 18) degli Enti Capofila. Entro il 31 dicembre 2020 sono state portate a termine le attività di verifica rimanenti degli Enti appartenenti all'ATS.

Con specifico riferimento all'avvio delle attività formative, si rappresenta che sono state svolte le seguenti attività:

- n. 2 (Informa e Società Umanitaria): attività formative avviate nel primo semestre 2020;
- n. 6 (Associazione Programma e Sviluppo, Fondazione di Vittorio, Galgano, Leader, Luiss e Studio Saperessere): attività formative avviate nel secondo semestre 2020;
- n. 5 (Ass.For.Seo, Ecipar, Enaip, Ecipar, IAL Lombardia e Innovazione Terziario): attività formative con avvio effettivo previsto nel primo semestre del 2021;
- n. 2 (PMI Consulting e Ifoa): attività formative in rimodulazione causa problemi interni di riorganizzazione.

Si è altresì concluso l'iter di controllo e avvio attività formative per i soggetti attuatori dell'avviso ICT Mezzogiorno

Nell'ambito dell'iniziativa PON IOG – ICT Mezzogiorno, a fine luglio 2020 si è conclusa la fase dei controlli con la sottoscrizione delle Convenzioni fra ANPAL e i soggetti attuatori. Sono stati finanziati 24 Progetti per un importo complessivo di € 6.183.133,26, come di seguito ripartiti tra le misure 2-A, 5 e 5-bis:

- Misura 2-A – Formazione mirata all'inserimento lavorativo € 4.081.697,03;
- Misura 5 e 5-bis - Tirocinio formativo extracurricolare anche in mobilità geografica € 2.101.436,23.

Specificatamente:

Per la Misura 2-A – Formazione mirata all'inserimento lavorativo: sono stati erogati complessivamente n. 59 corsi per n. 134 edizioni che coinvolgono 1.168 destinatari;

Per la Misura 5 e 5-bis - Tirocinio formativo extracurricolare (anche in mobilità geografica): sono stati erogati complessivamente n. 1.168 tirocini da tre mesi ciascuno, per complessive 3.504 mensilità.

Alla data del 30.11.2020 sono stati attivati 16 progetti (per un importo complessivo di € 4.924.543,59) che prevedono la realizzazione di 37 corsi per complessive 104 edizioni che coinvolgono 901 destinatari. In termini percentuali i progetti avviati costituiscono:

- Il 66,67% in termini di numero di progetti (16 su 24);
- Il 79,64% in termini di importo del finanziamento;
- Il 77,14% in termini di destinatari.

Si è altresì concluso l'iter di controllo e avvio attività formative per i soggetti attuatori dell'avviso Dialogo Sociale.

B.5 Implementazione delle misure del Fondo Nuove Competenze in relazione al ruolo dei Fondi Paritetici interprofessionali

Si è trattato di dare esecuzione ad un nuovo strumento di politica attiva istituito col cd. Decreto Rilancio ed implementato nella portata economica col cd. Decreto Agosto. Per la realizzazione dell'obiettivo è stato necessario attendere l'emanazione del decreto interministeriale (Ministero del Lavoro e delle politiche sociali in concerto con il Ministero dell'economia e delle Finanze) del 9 Ottobre 2020 che ha regolato, al di là dei residui aspetti istitutivi del Fondo Nuove Competenze, anche le finalità del Fondo, i destinatari delle risorse, i tempi e le modalità di accesso ai finanziamenti. Tuttavia, gli aspetti di maggior dettaglio relativi alla procedura amministrativo/informatica da seguire per perfezionare l'iter delle istanze di accesso al Fondo Nuove Competenze sono stati condivisi, anzi, demandati ad ulteriore adempimento facente capo alla Divisione 3. La realizzazione dell'obiettivo in narrazione si è formalizzata con la pubblicazione, il 4 novembre 2020, dell'Avviso e dei relativi allegati finalizzati a dare attuazione al Fondo Nuove Competenze.

In data 23 novembre 2020 sono state inviate Note esplicative a tutti i Fondi interprofessionali paritetici per la formazione continua e ai Fondi bilaterali ex articolo 12 del D.Lgs. n. 276/2003 delle specifiche linee guida con l'intento di fornire a tali enti gli elementi per una migliore comprensione del funzionamento e delle finalità del Fondo Nuove Competenze, nell'ambito dell'esercizio delle funzioni di vigilanza che ANPAL esercita su tali soggetti.

E' stata curata l'opportuna interlocuzione con i fondi interprofessionali al fine di agevolare lo svolgimento delle attività loro demandate

B.6 Predisposizione di una circolare sulle modalità di controllo digitale della formazione a distanza

La finalità dell'obiettivo è correlata alle indicazioni che ANPAL, in qualità di soggetto vigilante sulla gestione dei Fondi interprofessionali, ha fornito ai Fondi a seguito del cd. primo lockdown generalizzato quale misura restrittiva imposta dall'emergenza epidemiologica COVID19 e che ha riguardato anche le attività di formazione professionale finanziate dai Fondi. Al fine di non bloccare le attività formative in corso, è stata avallata la possibilità di convertire in modalità a distanza tutte le ore di formazione, già programmata, in presenza o aula (ovviamente laddove possibile e senza rischi per la salute dei discenti). Sul quadro complessivo di analisi si sono innestati i diversi provvedimenti normativi nazionali e regionali che si sono succeduti, nell'ambito delle attività di formazione, in

relazione alla fase di emergenza epidemiologica. E' stata completata la fase di analisi del contesto normativo di riferimento sia in relazione alle normative contingenti legate all'emergenza sia in relazione alla normativa di carattere generale confrontandosi anche con le modalità - anche sperimentali - adottate dai fondi interprofessionali.

E' stata predisposta la stesura definitiva della circolare in piena attuazione dell'obiettivo programmato.

B.7 Assegno di Ricollocazione nel Reddito di Cittadinanza

Con riferimento all'obiettivo in oggetto, si rappresenta che nel 2020 non sono pervenute ad ANPAL richieste di contributo per successo occupazionale afferenti ad AdRdC, pertanto non è stato possibile valorizzare il valore relativo al risultato conseguito, che si basava sulla percentuale di verifiche formali e amministrative svolte sulle richieste presentate.

Ad ogni modo, l'applicazione AdR Pagamenti è stata aggiornata per la ricezione di richieste relative ad AdRdC solo nel corso del 2021.

Per completezza di esposizione, si precisa comunque che per le altre forme di AdR (AdR Naspi, AdR Cigs) le attività di verifica formali e amministrative si sono svolte regolarmente, con una percentuale del 100% rispetto alle richieste ricevute.

C Azioni per il rafforzamento dei Centri per l'Impiego

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

Il piano di rafforzamento dei servizi e delle misure di politica attiva del lavoro, adottato con accordo sancito in Conferenza Unificata il 21/12/2017, nasce con l'obiettivo di consolidare e sviluppare l'efficacia delle politiche attive del lavoro attraverso azioni di sistema e progetti trasversali, articolati anche in interventi diretti sperimentali e innovativi: il piano intende promuovere e realizzare il raccordo tra le amministrazioni titolari di fondi che concorrono all'attuazione delle azioni attraverso una *governance* multilivello che vede le Regioni quali soggetti attuatori e ANPAL quale soggetto di coordinamento e titolare del monitoraggio e della valutazione.

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

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

- sono state sottoscritte tutte le 18 Convenzioni previste;
- sono stati trasmessi 16 Piani di attuazione regionale, di cui 13 approvati e 3 in fase di perfezionamento (Lombardia, Molise e Sicilia).

E' stato erogato alle 7 Regioni (Abruzzo, Calabria, Emilia-Romagna, Lazio, Ag.Piemonte Lavoro, Arpal Puglia e Arpal Umbria) che ne hanno fatto richiesta, l'anticipo del 30% delle risorse.

Rispetto alle 996 risorse previste, dal monitoraggio eseguito al 31/12/2020, risulta che sono state assunte complessivamente 236 risorse dalle regioni Emilia Romagna (75), Lazio (128), Liguria (23), Umbria (10).

C.2 *Repertorio delle politiche attive regionali e nazionali*

È proseguito, durante l'annualità 2020, l'aggiornamento del repertorio delle misure di politica attiva del lavoro riferito alle politiche di livello regionale che ha subito dei rallentamenti dovuti all'emergenza epidemiologica da COVID-19, sia con riferimento alle priorità subentrate che alla pluralità di soggetti coinvolti. Nello specifico sono state portate a termine le attività di analisi funzionale per la progettazione dello strumento con la Divisione 7 e, in stretta collaborazione con la Struttura 3, è stata effettuata la ricognizione *on desk* delle politiche attive regionali, al fine della definizione di una base conoscitiva da cui sarà sviluppato l'intero repertorio.

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

D.1 *Profilazione quantitativa*

Nel corso del 2020 è stato avviato il progetto di ricerca finalizzato alla revisione del modello statistico di profilazione. In particolare, è stata raccolta e approfondita l'ampia letteratura internazionale sul tema che ha permesso di mettere in luce come nell'ambito delle strategie nazionali per il contrasto alla crescita della disoccupazione in generale, e di quella di lunga durata in particolare, gli strumenti di profilazione statistica aiutino ad identificare le persone in cerca di lavoro che hanno maggiori probabilità di diventare disoccupati di lunga durata.

E' stata, quindi, costruita la base dati partendo dagli archivi amministrativi presenti in ANPAL (DID, SAP, CO) e sono stati testati alcuni modelli econometrici al fine di stimare la probabilità dei disoccupati che rilasciano una DID di diventare di lungo periodo. E' stato redatto un documento metodologico.

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

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

- Funzionalità integrative a supporto dell'operatività degli utenti:
 - integrazione in DOL dell'informazione relative al percepimento di RdC da parte degli utenti;
 - funzionalità di import massivo di CV e Job Vacancies;
 - attivazione del flusso informativo verso il nodo Eures;

- Funzionalità specifiche, integrate all'interno del sistema, finalizzate a supportare i lavoratori agricoli nella ricerca di impiego.

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

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

Con riferimento al primo punto, la Divisione 7 ha rilasciato le funzionalità per la gestione dello scambio dati con Regioni/PA.

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

D.3 Elaborazione standard dei costi

ANPAL ha provveduto ad aggiornare i dati del primo esercizio di quantificazione delle Unità di Costo Standard dei servizi per l'impiego ed ha redatto il documento metodologico.

F Strumenti per il rafforzamento delle competenze della forza lavoro

F.1 Gestione delle crisi aziendali

Nel corso del 2020 ANPAL ha partecipato alle riunioni convocate dal Mise in relazione a tutte le aree di crisi complessa. In particolare, in collaborazione con Anpal Servizi S.p.A, ha partecipato alle riunioni convocate a:

Piombino	16 gennaio 2020
Fermo	
Maceratese	6 febbraio 2020
Piombino	2 marzo 2020
Termini	
Imerese	2 marzo 2020
Trieste	3 marzo 2020
Trieste	14 maggio 2020
Torino	1 ottobre 2020
Jabil	6 novembre 2020
Mercatone Uno	17 novembre 2020
Torino	1 dicembre 2020

In ogni occasione, si è seguita la procedura per la stipula dell'Accordo di Programma o dei relativi aggiornamenti, curando la redazione dell'articolo relativo agli impegni di ANPAL e dei paragrafi del Programma di riconversione e riqualificazione industriale relativi agli strumenti di politica attiva e agli incentivi alle assunzioni disponibili nell'area di riferimento.

Sempre nell'ambito dei tavoli di crisi aziendali, non in aree di crisi complessa, ANPAL ha seguito, in collaborazione con Anpal Servizi, le richieste di intervento pervenute dalle Regioni in relazione alle crisi che hanno coinvolto: M. Business A.S. (Mercatone Uno), Jabil, Technowind, Margherita

Distribuzione spa e XPO Supply Chain, Ex Zuccherificio di Termoli, OM Carrelli Elevatori. L'Agenzia ha supportato e sta supportando, tuttora, le Regioni per la programmazione e l'attivazione di interventi di politica attiva rivolti a lavoratori e lavoratrici coinvolti nelle citate crisi aziendali. L'attività consiste nell'analisi e valutazione degli aspetti amministrativi (individuazione del riferimento normativo adeguato, dello strumento finanziario più adatto, elaborazione della procedura ove necessario), di quelli progettuali (identificazione dei target, dei servizi, degli attori coinvolti, delle risorse finanziarie, nazionali e regionali, per l'attivazione delle misure) e di quelli più esecutivi (elaborazione di piani di lavoro di dettaglio, di documenti per la presentazione dei percorsi e delle misure agli attori coinvolti nell'intervento, di documenti per la promozione dei percorsi e delle misure presso i lavoratori e le imprese).

Sono state avviate interlocuzioni in merito all'utilizzo dello strumento del FEG con alcune regioni coinvolte nella crisi dell'azienda Mercatone Uno e con la Regione Sardegna in merito ad altre situazioni di crisi locali.

Le fasi sono state, pertanto, correttamente e tempestivamente espletate nel corso dell'intero anno.

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

In merito all'obiettivo, è stato evidenziato che, nonostante il rallentamento dovuto all'emergenza sanitaria da rischio epidemiologico COVID19, le attività di controllo presso i Fondi Interprofessionali sono proseguite secondo quanto previsto dal calendario delle verifiche utilizzando diverse modalità (a distanza, videoconferenza, conferenze call), a seconda delle disponibilità manifestate dai Direttori amministrativi degli Enti sottoposti a controllo.

Con riferimento alla realizzazione delle attività di verifica programmate per il 2020, si è evidenziato che sono stati conclusi, ad oggi, n. 9 rapporti definitivi notificati ai Fondi (Fonder AF, Fonditalia AF, Fonarcom AF, Foncoop AF, Formazienda AF, Fapi SGC, Fondolavoro SGC Fondoconoscenza SGC Fondolavoro AF).

Per maggior precisione si segnala, opportunamente, che, per ogni Rapporto definitivo (target di realizzazione), è stato notificato in precedenza al Fondo destinatario almeno un Rapporto provvisorio (SGC sistema di gestione e controllo o AF attività formative) che ha poi aperto la fase di contraddittorio con l'Ente finalizzato alla conclusione del procedimento di verifica..

G Promozione e Coordinamento dei programmi cofinanziati FSE

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

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

In relazione agli effetti prodottisi a seguito dell'emergenza COVID 19, l'Anpal, quale autorità capofila FSE, ha accompagnato le autorità di gestione FSE con l'obiettivo precipuo di assicurare il coordinamento e il supporto alle iniziative e azioni intraprese in risposta alla crisi pandemica. A tal fine sono state organizzate una serie di video conferenze (23 marzo, 3 aprile, 7 maggio, 14 maggio 29 maggio, ecc.) su temi di specifico interesse delle AdG per individuare soluzioni operative condivise e dalle quali sono scaturiti quesiti specifici per la Commissione europea. In particolare, il 28 aprile si è tenuta una riunione del Sottocomitato Risorse Umane che ha fornito una *overview* sulle risorse

nazionali ancora disponibili per l'individuazione di interventi per il contrasto al Covid-19. Tali attività, di fatto, sono state propedeutiche alle successive riprogrammazioni che si sono rese necessarie, specie in ambito regionale, per fronteggiare gli effetti della crisi in particolare sull'occupazione, la formazione e il settore socio-sanitario. In considerazione del mutato approccio alla gestione dei fondi evidenziato anche nei vari Q&A della CE, è stato predisposto, in cooperazione con il coordinamento delle regioni, con la Commissione europea e le altre Amministrazioni centrali di coordinamento il "Quadro di riferimento per gli interventi FSE da attuare in risposta al COVID-19" per tutte le AdG dei PO FSE. Il documento, adottato il 30 agosto 2020 e successivamente aggiornato alla luce delle successive disposizioni governative adottate in materia, ha chiarito le operazioni finanziabili, gli impatti sul sistema di gestione e controllo e sulla semplificazione dei costi, le procedure di riprogrammazione e monitoraggio e un approfondimento sul tema degli aiuti di stato.

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

Sono state inoltre predisposte le "Linee guida per la rendicontazione a valere sul FSE delle spese connesse alla CIG in deroga attivata in risposta all'emergenza da COVID-19" nonché una serie di note tecniche all'utilizzo del FSE nella crisi pandemica e in risposta alla stessa. In particolare, i temi ad oggetto delle citate note hanno riguardato la modalità di formazione a distanza e l'acquisto di beni di prima necessità.

Nello specifico, tali note hanno autorizzato il ricorso alla modalità di formazione a distanza e ne hanno definito le modalità di gestione, rendicontazione e controllo allo scopo di assicurare il conseguimento degli obiettivi formativi degli interventi e tutelare i destinatari degli stessi.

E' stata predisposta una nota specifica in merito alla possibilità di ricorrere al FSE per l'acquisto di beni di prima necessità, definendo le modalità di gestione, rendicontazione e controllo sulla base dell'esperienza dell'AdG del POR Sicilia.

Sono state, inoltre predisposte tre note di indirizzo per tutte le AdG sulla base delle novità normative introdotte dal Reg. (UE) 2020/558 per fornire flessibilità eccezionale nell'impiego dei fondi strutturali e di investimento europei in risposta all'epidemia di COVID-19, quali ad esempio il cofinanziamento del FSE al 100% delle spese degli interventi.

In questo scenario complessivo in cui l'autorità Capofila ha costantemente accompagnato le Autorità di Gestione nelle "riprogrammazioni COVID 19" che hanno riguardato 23 programmi operativi tra PON e POR che hanno colto le deroghe regolamentari introdotte dalla CE per dare attuazione alle misure necessarie ad attenuare gli effetti negativi derivanti dalla crisi sanitaria, economica e sociale.

E' stata, inoltre, effettuata anche l'attività di analisi delle risorse aggiuntive quali quelle di REACT EU e del Recovery Plan, sulla base della quale sono state predisposte le schede di intervento di Anpal.

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

G.2 Programmazione post 2020: accordo di partenariato 2021-2027. Programmi

operativi

Con riferimento all'obiettivo suindicato, sono stati raggiunti i risultati attesi.

L'ANPAL, in qualità di Autorità Capofila, rispetto alla fase "Istruttoria del quadro regolatorio e normativo" ha garantito la collaborazione alle altre Amministrazioni nazionali di coordinamento Fondi nonché alla CE nell'attività di indirizzo e coordinamento delle attività in vista dell'avvio del nuovo ciclo di programmazione. Con specifico riferimento all'Accordo di partenariato, è stata definita una prima bozza insieme al gruppo di lavoro interno ad ANPAL e in raccordo con il Dipartimento della Coesione. È stata poi organizzata una videoconferenza anche con la CE, il Dip.Coe. ed il NUVAP al fine di discutere alcune piccole modifiche migliorative al testo.

Nel periodo di riferimento, l'Autorità capofila unitamente al Dipartimento per le politiche di coesione ha curato il negoziato sul quadro regolatorio e finanziario contribuendo in tutte le fasi del processo con oltre 25 note.

Ha effettuato l'istruttoria dei criteri di soddisfacimento delle condizioni abilitanti tematiche relative all'OP 4 e della condizione abilitante trasversale sul rispetto della Carta dei diritti. Ha proseguito l'attività di confronto con le Amministrazioni centrali direttamente interessate dalle condizioni abilitanti tematiche FSE+ che hanno un diretto riflesso sull'obiettivo specifico 4. L'Autorità Capofila ha anche condotto un'attività di ricognizione con le Amministrazioni competenti per materia al fine di verificare e assicurare il corretto adempimento delle stesse e il puntuale riscontro alle osservazioni della CE. Pertanto, sono state numerose le occasioni di confronto in video conferenza con le Amministrazioni di riferimento coinvolte sul tema.

Con riferimento alla fase "Accompagnamento alla predisposizione dei programmi operativi" è stata data continuità ai lavori dei tavoli tematici di accompagnamento alla stesura dei PPOO FSE, anche effettuando esempi di simulazioni di ribaltamento dei PPOO nel rispetto delle nuove concentrazioni tematiche previste dalle nuove proposte regolamentari. Sono stati organizzati anche dei seminari di approfondimento tecnico in merito ai principali profili della programmazione 2021-2027 sulla corretta imputazione dei temi rispetto ai nuovi obiettivi specifici del FSE+.

Le azioni intraprese garantiranno, infine, la complementarietà e il raccordo degli interventi da avviare non solo nell'ambito della programmazione 2021-2027 ma anche del Next Generation EU.

H Strumenti informativi

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

Con riferimento all'attuazione di quanto previsto dal DM 108/2019, per la realizzazione della piattaforma digitale per la gestione Rdc, il Sistema informativo unitario nel corso del 2020 è stato integrato con ulteriori funzionalità e servizi destinati alla completa gestione del Patto per il lavoro e del sistema di condizionalità RdC.

Le funzionalità sono online:

- Patto per il Lavoro (modello in essere, analogo al patto di servizio):
 - on line dal 2019 gestione del patto e aggiornamento Scheda anagrafico-professionale
- Condizionalità RdC:
 - Su MyANPAL dal 30/09/2019;

- in cooperazione applicativa (CoAp) a partire dal 18/11/2020 (i servizi di cancellazione dal 22/07/2020).

A partire dal 15/09/2020, ANPAL, per il tramite del MLPS, trasmette a INPS gli eventi di condizionalità censiti a sistema.

A seguito dell'incontro del 17 novembre 2020 tra INPS, MLPS e ANPAL, è emersa l'esigenza di un ulteriore intervento di manutenzione evolutiva (per annullamento di eventi già trasmessi a INPS, per il tramite del MLPS) che è stato rilasciato in esercizio su MyANPAL il 23/12/2020.

In generale, rispetto al Sistema Unico di Condizionalità (ove con tale termine si intenda includere la gestione degli eventi previsti dal D.Lgs. 150/2015) l'attività è stata sospesa in attesa della definizione congiunta tra ANPAL e Regioni/PA del tracciato che comprenda gli eventi previsti. Si è reso altresì necessario superare alcune criticità tecniche con INPS (nazionalità e classificazione CPI) che hanno richiesto interlocuzioni più approfondite. Certamente, tutti gli obiettivi programmati sono stati compiutamente realizzati ma con riferimento esclusivo al sistema per la gestione della condizionalità RdC.

A seguito delle interlocuzioni intercorse col MLPS nel mese di ottobre, durante i quali sono stati definiti i requisiti e le regole di interoperabilità tra il sistema GEPI e MYANPAL, il 16 novembre 2020 il sistema di gestione del reddito di Cittadinanza è stato integrato con la gestione dei PUC. In particolare, sono realizzati e attivati i canali in interoperabilità col sistema GEPI del MLPS e attraverso MyANPAL gli operatori dei CPI hanno fruito di nuove funzionalità attraverso le quali accedere alle informazioni sui PUC disponibili nei comuni di pertinenza, ai contatti dei responsabili dei PUC, ai posti disponibili aggiornati tempestivamente, e alla lista dei candidati da poter avviare ai PUC, comprensiva del livello di ranking. A partire dal 18 dicembre è stata resa disponibile la funzione che consente di assegnare il PUC, previa verifica a carico del sistema dei prerequisiti previsti, e tracciare la mancata adesione e la trasmissione dell'evento sanzionatorio al MLPS. Tutte le informazioni relative alla assegnazione e durata dei PUC sono state rese disponibili sulla SAP. Le informazioni vengono trasferite al MLPS attraverso i canali di interoperabilità previsti.

H.2 Miglioramento ed implementazione degli applicativi e dei flussi informativi per gli operatori del mercato del lavoro (AdRdC, flusso Incentivo IoLavoro, repertorio incentivi)

Con riferimento agli obiettivi afferenti alle distinte fasi di realizzazione dell'AdRdC, si riportano le date di effettivo completamento delle attività previste:

- AdRdC: Realizzazione release per assegnazione dell'AdR da parte dei centri per l'impiego e scelta del soggetto erogatore (diretto e intermediato) - on line dal 2 marzo 2020 e relativi indicatori
- Gestione sospensione della condizionalità (dal 17 marzo al 18 luglio in attuazione del decreto Cura Italia)
- AdRdC: Realizzazione release per assegnazione tutor e registrazione del primo appuntamento; sottoscrizione e gestione Patto di Ricerca Intensiva (AdR), gestione offerte di lavoro on line dal 4 agosto 2020 e relativi indicatori
- AdRdC: Realizzazione gestione sostituzione del soggetto erogatore - on line dal 4 novembre 2020

- AdRdC: gestione indisponibilità sedi (per sospendere i termini della condizionalità e avvisare gli utenti in presenza di nuovi appuntamenti disponibili) – on line dal 4 novembre 2020

Con riferimento all'applicativo Repertorio Incentivi, si precisa che lo stesso è stato rilasciato sul portale ANPAL (area pubblica e MyANPAL) nel mese di settembre 2020 e l'applicativo è regolarmente in esercizio. Il Repertorio consente la consultazione, l'implementazione e l'aggiornamento del repertorio online direttamente da parte dei soggetti responsabili dei diversi incentivi adottati a livello nazionale e locale.

Con riferimento alla gestione dell'Incentivo IO Lavoro, si evidenzia che lo slittamento dei termini originariamente fissati è stato causato dalla necessità di ulteriori approfondimenti di carattere amministrativo sulle procedure di verifica dei requisiti di accesso e al protrarsi delle interlocuzioni con DC Entrate e DC Tecnologia, Informatica e Innovazione di INPS per la più efficace disamina di tutte le casistiche da verificare. Ad ogni modo, il servizio di verifica dei requisiti di ammissibilità per l'Incentivo IO Lavoro è stato rilasciato prima della fine del 2020.

I Comunicazione e supporto all'utenza

1.1 Migrazione e restyling del sito web

A dicembre 2020 il nuovo **portale nazionale del programma Garanzia Giovani garanziagiovani.ANPAL.gov.it**, di cui ANPAL è autorità di gestione, è stato collaudato in staging, essendo state completate - a livello di sviluppo - le principali componenti oggetto di restyling e il relativo caricamento dei contenuti.

Il restyling del portale, per la realizzazione del quale è stato utilizzato il programma Liferay, si è basato sugli esiti di un workshop partecipativo nel quale ANPAL ha coinvolto un campione di utenti rappresentativi dei tre target del programma (giovani, aziende, operatori), volto a far emergere caratteri salienti ed eventuali criticità di comunicazione del programma Garanzia Giovani.

Il **sito web istituzionale di ANPAL ANPAL.gov.it** è stato reso disponibile in produzione nel mese di maggio 2020. Parallelamente è proseguita la gestione dei canali social istituzionali dell'Agenzia. La comunicazione integrata dei servizi e delle novità amministrative gestite dall'Agenzia è stata veicolata, oltre che tramite news sul portale e campagne social, anche tramite il Nul – servizio di call center rivolto a tutte le tipologie di utenti di ANPAL (cittadini, aziende, operatori pubblici e privati della rete dei servizi per il lavoro).

Accanto alla campagna di comunicazione dedicata all'introduzione dell'obbligo di Spid, Cns e Cie per accedere ai servizi online, un forte impulso è stato dato a inizio pandemia alle notizie sulle modifiche riguardanti il Fondo sociale europeo, al Fondo nuove competenze, all'incentivo IO Lavoro, oltre che a tutte le novità riguardanti gli aggiornamenti dei servizi online di MyANPAL.

1.2 Rafforzamento delle attività di comunicazione interna

I contenuti della intranet sono stati regolarmente aggiornati nel corso del 2020, con news riguardanti le novità da condividere con il personale e nuovi contenuti.

L. Studi, analisi, monitoraggio e valutazione

L.1 Analisi del mercato del lavoro

Nel 2020 è proseguito il lavoro finalizzato alla sistematizzazione e alla definizione delle regole di trattamento e utilizzo delle DID per l'analisi della disoccupazione amministrativa anche in prospettiva longitudinale.

È stato realizzato il monitoraggio dell'andamento del Reddito di Cittadinanza sulla base dei dati amministrativi, ovvero dei dati trasmessi dal Ministero del lavoro e disponibili all'interno del database Anpal. Il monitoraggio ha avuto in esito la pubblicazione di 3 Note sul portale Anpal (maggio, giugno e ottobre), nonché la realizzazione di un contributo all'interno del Rapporto "XXII Rapporto Mercato del lavoro e contrattazione collettiva del CNEL".

Sono stati predisposti tre report sulle "Evidenze degli effetti della crisi sanitaria sulla dinamica dei rapporti di lavoro" (aprile, maggio, giugno).

Le Note sui contratti in somministrazione sono state realizzate in relazione all'emergenza sanitaria e hanno assunto il titolo di "Evidenze degli effetti della crisi sanitaria sulla dinamica dei rapporti di lavoro in somministrazione" (giugno, luglio). Una terza nota, predisposta in chiusura di anno, è stata pubblicata a inizio 2021.

Nell'ambito dell'accordo inter-istituzionale INPS, ISTAT, ANPAL, MPLS, INAIL, Anpal ha predisposto un contributo al rapporto annuale "Il mercato del lavoro 2020: una lettura integrata". Ha inoltre partecipato alla redazione della "Nota trimestrale sulle tendenze dell'occupazione II trimestre 2020" e della "Nota trimestrale sulle tendenze dell'occupazione III trimestre 2020".

È stato predisposto il Report "La performance nei modelli misti di Servizi per l'impiego. Analisi della letteratura internazionale", con approfondimenti sul Regno Unito e sull'Australia.

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

Nell'ambito delle attività di monitoraggio e valutazione dei Servizi per l'impiego, l'Anpal ha realizzato l'Indagine nazionale sui Centri per l'impiego. Si tratta di una rilevazione condotta con metodologia CAWI attraverso la somministrazione a tutti i Cpi italiani attivi (pari a 551 al 17 gennaio 2020, data di avvio) di un questionario a risposte chiuse finalizzato alla raccolta di informazioni sui servizi, sull'organizzazione del personale e sulle dotazioni e strutture informatiche di ciascuna struttura. Tali informazioni, unitamente a quelle già raccolte dall'Anpal con l'indagine sulla Customer satisfaction degli Utenti delle politiche attive del lavoro condotta nel 2019, e a quelle relative alle risorse umane dei Cpi (Anpal, dashboard del personale dei Centri per l'impiego), hanno costituito il set informativo sulla cui base è stato realizzato il Rapporto di Monitoraggio dei Servizi per l'impiego 2020. Una prima versione provvisoria, con dati al 31 dicembre 2020, è stata rilasciata alla fine del 2020 con la rilevazione sui Cpi ancora in corso: a causa dell'emergenza sanitaria, infatti, i tempi di realizzazione dell'indagine sono stati differiti, al fine di permettere al più alto numero di Centri per l'impiego di completare la compilazione dei

questionari. Soddisfacente il tasso di risposta registrato alla chiusura dell'indagine, avvenuta agli inizi del 2021, e pari all'85,12% delle strutture attive (469 su 551).

Nei primi mesi del 2021 è stata realizzata la versione definitiva del Rapporto, con i dati aggiornati e completi dell'Indagine Nazionale dei Centri per l'impiego ed un corredo di dati amministrativi di fonte SAP relativi al biennio 2019-2020.

L.3 Monitoraggio della formazione professionale

Nel corso del 2020, tenendo conto dello scenario improvvisamente mutato per l'impatto della crisi pandemica da Covid 19, è proseguita l'attività di analisi delle policy di formazione continua, intesa quale strumento di politica attiva per l'occupazione e l'occupabilità, con particolare attenzione ai processi di manutenzione e potenziamento delle competenze dei lavoratori e della popolazione adulta, ai percorsi formativi, dispositivi per garantire una formazione di qualità.

In tal senso è proseguito il lavoro di studio, analisi e valutazione circa l'adozione di strumenti e meccanismi volti ad assicurare qualità dei sistemi formativi, con riferimento alla progettazione per competenze e alla messa in trasparenza degli apprendimenti acquisiti ai fini della contabilità e spendibilità delle competenze.

Come detto, particolare attenzione è stata posta alle modalità con cui i soggetti erogatori le attività formative hanno operato nelle diverse fasi della crisi pandemica, anche in considerazione della normativa che ha progressivamente regolato le attività formative a distanza e in presenza.

Nell'ambito di questa attività e dei prodotti realizzati rientra la predisposizione e il coordinamento dei contributi a cura ANPAL al Rapporto annuale di Formazione continua del MLPS (con specifico riferimento all'edizione unificata del XX e XXI Rapporto).

L.4 Monitoraggio e valutazione della Garanzia Giovani

Per quanto riguarda le attività di monitoraggio, a partire dai dati amministrativi ANPAL, nel corso del 2020 sono stati elaborati e pubblicati sul sito dell'Agenzia due rapporti quadrimestrali della Garanzia Giovani: il I Rapporto quadrimestrale con i dati al 30 aprile 2020 (Collana Focus ANPAL n. 85) e il II Rapporto quadrimestrale con i dati aggiornati al 31 agosto 2020 (Collana Focus ANPAL n. 92). Il terzo rapporto quadrimestrale con i dati aggiornati al 31/12/2020 è stato realizzato e pubblicato nel corso del primo trimestre 2021 (Collana Focus ANPAL n. 97) dal momento che i dati sono stati resi disponibili nella seconda metà di gennaio 2021 [N.B. Il valore target (n. 3 report quadrimestrali) è raggiunto se si tiene conto della pubblicazione nel corso del primo trimestre 2021 del III Rapporto quadrimestrale 2020].

Con riferimento alle attività di valutazione, nel corso del 2020 è stata avviata l'indagine campionaria sui beneficiari della Garanzia Giovani, affidata al RTI Praxidia-CSA (aggiudicatario della gara). Le attività preparatorie della fase di campo sono iniziate a luglio e a fine novembre il RTI ha dato avvio alle interviste ai giovani partecipanti al Programma che sono proseguite fino a fine anno (la fase di campo si è conclusa a maggio 2021).

Nel corso del 2020 sono proseguite inoltre due attività di valutazione tematica: la valutazione sull'efficacia degli incentivi all'occupazione NEET (i cui risultati preliminari sono confluiti nel XXII

Rapporto mercato del lavoro e contrattazione collettiva 2020 del CNEL) e la valutazione in itinere del Progetto Yes, I start up attuato dall'ENM.

L.5 Monitoraggio e valutazione dei programmi cofinanziati dal FSE

L'attività di monitoraggio e valutazione di programmi cofinanziati dal FSE ha prodotto analisi e report sulle attività regionali finanziate dal FSE per quanto riguarda l'OT8 e l'OT10 della programmazione in corso. In questo ambito sono stati realizzati due report di monitoraggio (il primo relativo al periodo 30 giugno 2020 e chiuso a luglio dello stesso anno, il secondo avviato nel secondo semestre 2020 e completato nei primi mesi del 2021: entrambi riguardano l'annualità 2019). L'attività inoltre vede l'alimentazione di una banca dati degli avvisi emessi dalle regioni, che contiene diverse categorie di classificazione che consentono un'analisi di dettaglio dei provvedimenti. L'attività, inoltre, contribuisce alla realizzazione del rapporto di formazione continua in Italia (nello specifico, edizione unificata del XX e XXI Rapporto), al cui interno confluiscono diversi contributi, centrati soprattutto sulle iniziative di formazione rivolte a lavoratori ed imprese.

In attuazione del Piano di valutazione dell'ANPAL sono stati prodotti 1 report e 2 bollettini di valutazione dei progetti rivolti a persone cofinanziati con il PON SPAO per quanto attiene alle politiche volte all'occupazione e all'occupabilità (con specifico riferimento agli incentivi occupazionali finanziati a livello nazionale per categorie di Regioni). Si è inoltre provveduto a collaborare con l'AdG del PON SPAO nella redazione del RAA e nella verifica e rideterminazione degli indicatori di obiettivo e di risultato del PON stesso.

Gli esiti del lavoro, oltre a costituire la base dei citati report, bollettini e rapporti ufficiali, sono stati oggetto di presentazione sullo stato dei lavori del Paese alle Autorità nazionali ed europee negli specifici incontri istituzionali di programmazione e attuazione che si tengono annualmente.

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

L.6 Monitoraggio e valutazione dell'assegno di ricollocazione

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

L'attività di analisi, condotta inizialmente sull'AdR per i percettori di Naspi da almeno 4 mesi, entrato a regime a partire dal maggio del 2018, ha visto una battuta d'arresto nel corso del 2019. Infatti, il decreto-legge 4/2019, per la parte relativa all'attuazione del "Reddito di Cittadinanza" (all'articolo 9, comma 7), ha disposto la sospensione fino al 31 dicembre 2021 dell'erogazione dell'assegno di ricollocazione per i lavoratori in Naspi disoccupati da almeno 4 mesi (ADR Naspi).

Nel corso del 2020 è stata impostata un'attività istruttoria volta ad indagare le fonti informative necessarie per effettuare le analisi:

per le domande di AdR per percettori di CIGS e le caratteristiche delle aziende che hanno sottoscritto Accordi di Ricollocazione per il loro personale in esubero,

per le domande di AdR per i percettori di Reddito di Cittadinanza.

È stato predisposto un primo documento di analisi che restituisce un quadro complessivo di attuazione della politica per le tre tipologie di percettori a cui è stata nel tempo applicata.

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

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

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

È inoltre stato avviato un lavoro di monitoraggio tra i Fondi interprofessionali attraverso interviste qualitative in profondità a testimoni privilegiati, in collaborazione con la Divisione IV dell'ANPAL, per analizzare l'impatto della crisi pandemica sul contesto di riferimento dei Fondi, sulle attività formative e sulle modalità di erogazione di queste.

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

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

L.8 Monitoraggio dei tirocini extracurricolari

Nel corso del 2020 è stata realizzata l'indagine pilota con tecnica CAWI in merito ai contenuti e agli esiti dei tirocini extracurricolari in seguito al lavoro preparatorio già realizzato nel 2019.

È stata completata l'analisi dei dati e avviata la predisposizione del Rapporto di monitoraggio nazionale in materia di tirocini extracurricolari, la cui conclusione è avvenuta nella fase iniziale del 2021.

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

Secondo quanto disposto dalle "Linee guida per l'accesso a fini scientifici ai dati elementari del Sistema statistico nazionale" adottate dal Sistan con Direttiva n.11 del Comstat, sono stati predisposti i file di Microdati per la Ricerca (MFR) al fine di valorizzare e mettere a disposizione della comunità scientifica il patrimonio informativo contenuto negli archivi amministrativi interni. Nel corso del 2020 è stato predisposto il file di microdati (MFR) relativo a Garanzia Giovani ed è stata avviata l'attività di check e

validazione dei dati delle DID che si è conclusa a febbraio 2021.

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

Sono state realizzate analisi comparative di livello nazionale e internazionale sulle politiche attive del lavoro. Nel corso del 2020, sono stati realizzati due rapporti comparativi a livello nazionale.

Il primo, “Rilevazione delle politiche e delle misure per l’integrazione dei disoccupati di lunga durata nelle regioni italiane”, fornisce un quadro dettagliato a livello regionale delle esperienze e degli interventi realizzati sul territorio nazionale per facilitare la transizione dei disoccupati da più di 12 mesi nel mondo del lavoro.

Il secondo rapporto, “Rilevazione delle politiche e delle misure per la conciliazione vita lavoro nelle regioni italiane”, fornisce un quadro approfondito a livello regionale evidenziando le diverse aree di intervento, l’utilizzo delle risorse economiche, degli strumenti di promozione e dei modelli di comunicazione. L’attività di ricerca, inoltre, ha supportato sia in fase di progettazione che di implementazione, il progetto EQW&L

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

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

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

ANPAL ha provveduto ad assolvere gli obblighi previsti pubblicando le schede relative ai procedimenti e agli atti di rispettiva competenza. ANPAL ha pubblicato, sebbene talvolta con qualche ritardo, sul portale pubblico, sezione Amministrazione trasparente, gli atti previsti dal Piano triennale 2020-2022 per la prevenzione della corruzione e la trasparenza trasmessi dalle divisioni competenti.

In continuità con quanto operato negli anni precedenti ed in coerenza con quanto riportato nel PTCPT 2020-2022, il modello di dichiarazione di accettazione del Patto di integrità, adottato nel 2018 quale strumento propedeutico per la prevenzione della corruzione in materia di affidamenti, è stato costantemente utilizzato nel 2020 nei rapporti con i contraenti affidatari, all’esito delle procedure di gara tra l’Amministrazione ed il soggetto aggiudicatario, mediante apposita sottoscrizione del

modello da parte dell'aggiudicatario, costituente parte integrante ed sostanziale del contratto.

Per quanto riguarda la verifica dell'osservanza dei protocolli di legalità per le procedure di affidamento nell'ambito della gestione dei contratti, ANPAL nel corso dell'anno 2020 – a fronte di un target previsto di n.10 verifiche - ha avviato n.6 richieste di verifica con la banca dati BDNA relative ai soggetti affidatari di servizi da parte dell'Agenzia; tutte queste richieste risultano tuttavia ancora in corso di istruttoria da parte della BDNA, al pari di n.4 richieste di verifica già avviate nel 2019.

Sono state sollecitate e raccolte le dichiarazioni patrimoniali e le attestazioni circa l'assenza di cause in inconfiribilità o incompatibilità rispetto agli incarichi attribuiti ai componenti degli organi di vertice. E' stata predisposta la bozza del codice di comportamento, che è oggetto di richieste di integrazioni da parte dell'OIV e il regolamento unico di diritto di accesso, adottato da DG con DD n. 33 del 29.01.2021. Tra le verifiche effettuate, contrariamente a quanto avvenuto l'anno precedente, la verifica a campione di una delle dichiarazioni di responsabilità dei dirigenti non è stata effettuata.

Obiettivi individuali

In considerazione della rilevanza degli obiettivi assegnati con il Piano della Performance 2020-22, buona parte degli obiettivi assegnati alle Divisioni e alle Strutture di ricerca tecnico-scientifica hanno concorso direttamente al raggiungimento degli obiettivi specifici annuali fissati per l'Agenzia.

L'obiettivo individuale della dirigenza apicale per il 2020 ha riguardato gli obiettivi trasversali e strumentali riferiti principalmente alle funzioni di gestione ordinaria. Il target posto alla dirigenza apicale prevedeva la realizzazione di tutte le attività programmate in ciascuna delle fasi. Il risultato è stato valutato in relazione al grado di raggiungimento complessivo dell'obiettivo, ossia lo svolgimento delle attività relative alle funzioni di gestione ordinaria e al conseguimento degli obiettivi specifici annuali da A a M (i) atti sottoscritti (circolari, decreti direttoriali, impegni di spesa); ii) documenti (linee guida, bozze di accordi, bozze di deliberazioni per gli organi dell'Agenzia, progetti, ecc.); iii) riunioni (incontri mensili con dirigenti e responsabili delle strutture di ricerca, incontri del Comitato politiche attive, incontri con l'amministrazione vigilante, ecc.); iv) verifiche periodiche sulle attività delle divisioni e strutture; v) risultati di studi e monitoraggi; vi) definizione di procedure interne).

5. IL PROCESSO DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE

5.1 Fasi, soggetti, tempi e responsabilità

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

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

Sulla base della documentazione ricevuta e del monitoraggio dei risultati raggiunti, si è provveduto all'elaborazione di dati di sintesi e all'analisi degli stessi alla luce delle previsioni del piano della performance per l'anno 2020.

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

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

5.2 Punti di forza e di debolezza del ciclo della performance

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

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

Figura n. 5 – Analisi SWOT

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

¹ Nel 2020 anche per gli amm.vi del comparto ricerca è stato applicato un sistema di valutazione Specifico di Anpal.