

2020 – 2022

Piano della Performance

Premessa

Il Piano della performance 2020-2022 intende promuovere la piena realizzazione della struttura organizzativa delineata dagli atti istitutivi, la modernizzazione dell'amministrazione e una sempre maggiore sinergia tra le strutture interne, con il consolidamento dell'innovazione già avviata dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali nell'ambito di molteplici processi, ora di competenza di ANPAL, stimolando una cultura dell'efficienza e del miglioramento continuo.

Il Piano della performance (art. 10 c. 1 lett. a d.lgs. 150/2009) è un documento programmatico triennale definito dall'organo di indirizzo politico - amministrativo, secondo le indicazioni impartite dal Ministro del Lavoro e dal Dipartimento della funzione pubblica (linee guida n. 1/2017), che individua gli obiettivi specifici ed annuali dell'ANPAL.

Il presente Piano è stato redatto ai sensi dell'articolo 3, comma 1 del menzionato D. Lgs. 150/2009 e si riferisce al ciclo della performance per il triennio 2020 – 2022. Nella redazione del presente Piano, inoltre, si è tenuto conto delle indicazioni contenute nelle Linee strategiche triennali deliberate dal Consiglio di Amministrazione (cfr. Delibera n. 6/2020) nonché delle Linee Guida per il Piano della performance n. 1 di giugno 2017, rilasciate dal Dipartimento della Funzione Pubblica (DFP) ai sensi dell'articolo 3, comma 1 del DPR 105/2016.

L'aspetto prevalente del Piano è costituito dall'integrazione del cd. "ciclo della performance" con gli altri cicli di programmazione dell'Agenzia.

L'integrazione del ciclo della performance con il ciclo della programmazione di ANPAL, è perseguita in termini di piena coerenza tra il Piano, la programmazione economico-finanziaria e la programmazione strategica (piano delle attività) dell'Agenzia.

L'elemento centrale del Piano è rappresentato dalla *Performance Organizzativa*, la cui funzione è multidimensionale tenendo conto, in particolare, di aspetti di attuazione delle politiche e di adozione dei programmi per favorire l'occupazione e la rioccupazione dei lavoratori e riguarda i risultati attesi di competenza dell'Agenzia.

In continuità con le annualità precedenti, il Piano triennale della Performance risulta strettamente integrato con il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e la trasparenza.

SOMMARIO

Premessa	3
1. La presentazione dell’Agenzia Nazionale per le Politiche attive del Lavoro.....	5
1.1. Missione e principali attività.....	5
1.2. Organizzazione.....	11
1.2.1. La struttura organizzativa dell’Anpal	13
1.3. Personale	14
1.3.1. Pari opportunità e bilancio di genere	17
1.4. Bilancio	17
2. Pianificazione triennale	20
2.1. Quadro di riferimento	20
2.2. Obiettivi specifici triennali.....	24
3. Pianificazione annuale	39
3.1. Obiettivi specifici annuali.....	39
3.2. L’integrazione dei cicli della performance, del bilancio e della programmazione	61
3.3. Raccordo tra il Piano performance e gli obiettivi della Nota integrativa al bilancio di previsione .	61
3.4. Raccordo tra il Piano performance e il Piano di prevenzione della corruzione.....	62
4. Dalla performance organizzativa alla performance individuale	64
5. Rimodulazione degli obiettivi.....	64
Allegato I - Schede degli Obiettivi individuali annuali 2020 -	65

1. La presentazione dell’Agenzia Nazionale per le Politiche attive del Lavoro

1.1.Missione e principali attività

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

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

L’articolo 2 dello Statuto dell’Agenzia ne individua il mandato istituzionale, prevedendo che l’ANPAL svolga *le funzioni e i compiti ad essa attribuiti dal decreto istitutivo, coordinando la rete dei servizi per le politiche del lavoro, al fine di promuovere l’effettività dei diritti al lavoro, alla formazione e all’elevazione professionale previsti dagli articoli 1, 4, 35 e 37 della Costituzione e il diritto di ogni individuo ad accedere a servizi di collocamento gratuito, di cui all’articolo 29 della Carta dei diritti fondamentali dell’Unione europea, mediante interventi e servizi volti a migliorare l’efficienza del mercato del lavoro.*

Le funzioni attribuite a ANPAL dal D. Lgs. 150/2015 e s.m.i. sono le seguenti:

1. coordinamento della gestione dell’Assicurazione Sociale per l’Impiego, dei servizi e delle misure di politica attiva del lavoro di cui all’articolo 18 del D. Lgs. 150/2015, del collocamento dei disabili di cui alla Legge n. 68 del 1999, nonché delle politiche di attivazione dei lavoratori disoccupati, con particolare riferimento ai beneficiari di prestazioni di sostegno del reddito collegate alla cessazione del rapporto di lavoro;
2. definizione degli standard di servizio in relazione alle misure di politica attiva del lavoro;
3. determinazione delle modalità operative e dell’ammontare dell’assegno di ricollocazione e di altre forme di coinvolgimento dei privati accreditati;
4. coordinamento dell’attività della rete EURES, di cui alla decisione di esecuzione della Commissione del 26 novembre 2012 che attua il regolamento (UE) n. 492/2011 del Parlamento europeo e del consiglio del 5 aprile 2011;
5. definizione delle metodologie di profilazione degli utenti, allo scopo di determinarne il profilo personale di occupabilità, in linea con i migliori standard internazionali, nonché dei costi standard applicabili ai servizi e alle misure di politica attiva del lavoro;

6. promozione e coordinamento, in raccordo con l'Agenzia per la coesione territoriale, dei programmi cofinanziati dal Fondo Sociale Europeo, nonché di programmi cofinanziati con fondi nazionali negli ambiti di intervento del Fondo Sociale Europeo;
7. sviluppo e gestione integrata del sistema informativo unitario delle politiche del lavoro, ivi compresa la predisposizione di strumenti tecnologici per il supporto all'attività di intermediazione tra domanda e offerta di lavoro e l'interconnessione con gli altri soggetti pubblici e privati;
8. gestione dell'albo nazionale di cui all'articolo 4 del Decreto Legislativo n. 276 del 2003;
9. gestione dei programmi operativi nazionali nelle materie di competenza, nonché di progetti cofinanziati dai Fondi comunitari;
10. definizione e gestione di programmi per il riallineamento delle aree per le quali non siano rispettati i livelli essenziali delle prestazioni in materia di politiche attive del lavoro o vi sia un rischio di mancato rispetto dei medesimi livelli essenziali e supporto alle regioni, ove i livelli essenziali delle prestazioni non siano stati assicurati, mediante interventi di gestione diretta dei servizi per il lavoro e delle politiche attive del lavoro;
11. definizione di metodologie di incentivazione alla mobilità territoriale;
12. vigilanza sui fondi interprofessionali per la formazione continua di cui all'articolo 118 della Legge n. 388 del 2000, nonché dei fondi bilaterali di cui all'articolo 12, comma 4, del Decreto Legislativo n. 276 del 2003;
13. assistenza e consulenza nella gestione delle crisi di aziende multilocalizzate e assistenza e consulenza nella gestione delle crisi aziendali complesse di cui all'articolo 27 del decreto-legge 22 giugno 2012, n. 83, convertito, con modificazioni, dalla Legge 7 agosto 2012, n. 134;
14. gestione di programmi di reimpiego e ricollocazione, in relazione a crisi aziendali, cofinanziati dal Fondo Europeo di adeguamento alla globalizzazione (FEG), nonché di programmi sperimentali di politica attiva del lavoro;
15. gestione del Repertorio nazionale degli incentivi all'occupazione;
16. svolgimento di attività di promozione e coordinamento di programmi formativi destinati alle persone disoccupate per la loro qualificazione e riqualificazione professionale, l'autoimpiego e l'immediato inserimento lavorativo, nel rispetto delle competenze attribuite alle Regioni e Province autonome di Trento e Bolzano.

L'ANPAL si conforma e provvede all'attuazione:

- a. delle linee di indirizzo triennali e degli obiettivi annuali dell'azione in materia di politiche attive stabiliti dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, previa

intesa con la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano, con particolare riguardo alla riduzione della durata media della disoccupazione, ai tempi di servizio, alla quota di intermediazione tra domanda e offerta di lavoro;

- b. della specificazione dei livelli essenziali delle prestazioni da erogare su tutto il territorio nazionale, così come stabiliti dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, previa intesa con la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano.

Per la definizione della pianificazione triennale e annuale degli obiettivi dell’Agenzia si è tenuto conto, oltre che del DM 4/2018 recante indirizzi generali in materia di politiche attive del lavoro e gli obiettivi annuali dell’azione in materia di politiche attive del lavoro, ai sensi dell’articolo 2, del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150 e nelle more dell’emanazione del nuovo Decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali per il 2020, dei seguenti riferimenti programmatici:

a) Atto di indirizzo e coordinamento del Ministro del lavoro e delle politiche sociali del 19 novembre 2019

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, oltre alle competenze proprie attribuite *ex lege* ai Ministeri vigilanti le Agenzie (ai sensi dell’articolo 8, comma 4 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300 e secondo le disposizioni generali dettate dagli articoli 3, comma 1, e 14 del decreto legislativo n. 29 del 1993 e successive modificazioni,) è competente in materia di verifica e controllo del rispetto dei livelli essenziali delle prestazioni e in materia di monitoraggio delle politiche occupazionali e del lavoro.

L’Atto di indirizzo del Ministro del lavoro ribadisce il ruolo di coordinamento tecnico-operativo che l’ANPAL è tenuto a svolgere nei confronti della rete dei servizi per le politiche del lavoro (art.1, comma 4 del d.lgs.150/2019), affinché tale rete eroghi servizi pubblici intesi a favorire una gestione efficace del mercato del lavoro, incentivando l’ottimale incontro tra domanda e offerta di lavoro. Quest’ultimo è un obiettivo politico prioritario che deve essere conseguito attraverso *“una leale e intensa collaborazione istituzionale tra tutti i livelli di governo (...) nonché una virtuosa sinergia tra competenti uffici pubblici e imprese private, lavoratori, nonché le relative organizzazioni datoriali e sindacali”*. Secondo il comma 1 del medesimo articolo, spetta al Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali ed alle Regioni e Province autonome, per le parti di rispettiva competenza, *“il ruolo di indirizzo politico in materia di politiche attive per il lavoro, mediante l’individuazione di strategie, obiettivi e priorità che identificano la politica nazionale in materia”*.

La gestione efficace del mercato del lavoro da parte dei servizi per il lavoro, ai fini dell'ottimale incontro tra domanda e offerta di lavoro, è riferibile alla tutela dei livelli essenziali delle prestazioni (LEP) che devono essere garantiti su tutto il territorio nazionale. A tal fine, ANPAL proseguirà la collaborazione con le Regioni, coordinando la definizione e diffusione di metodologie e strumenti a supporto del funzionamento dei servizi per il lavoro e della garanzia dell'esigibilità dei LEP stabiliti nel DM n.4 dell'11 gennaio 2018.

Inoltre, l'Agenzia deve coordinare e promuovere il Piano di rafforzamento delle competenze degli operatori dei centri per l'impiego, in particolare a fronte del rafforzamento organico dei CPI avviato nel 2019 grazie alle risorse stanziare dalla Legge 30 dicembre 2018, n. 145 (legge di bilancio 2019) e dal decreto-legge 28 gennaio 2019, n.4 istitutivo del Reddito di Cittadinanza. Il rafforzamento organico dei CPI dovrà essere monitorato dall'ANPAL, poiché elemento essenziale ai fini dell'erogazione del Reddito di cittadinanza, misura prioritaria del programma di Governo per la riduzione della povertà e delle diseguaglianze. Nel 2020 ANPAL è tenuta ad accompagnare e realizzare tutte le misure necessarie a implementare il sistema di condizionalità previsto dal Reddito di cittadinanza (dichiarazione di immediata disponibilità al lavoro, adesione a un percorso personalizzato di accompagnamento al lavoro, partecipazione alle politiche attive proposte dal CPI). Il Patto per il lavoro e il Patto per l'inclusione sociale del Reddito di cittadinanza costituiscono LEP dei servizi per l'impiego.

Tra le misure che dovranno essere attuate dall'ANPAL nel 2020, rientra la corretta gestione e operatività dell'Assegno di ricollocazione destinato, sino a tutto il 2021, ai soli percettori del Reddito di cittadinanza.

ANPAL proseguirà l'attività di implementazione della Piattaforma digitale del Reddito di cittadinanza per il Patto per il lavoro attraverso il sistema di cooperazione applicativa con i sistemi informativi regionali del lavoro, al fine di garantirne l'interoperabilità. Il completamento della piattaforma per la gestione del RDC si realizzerà altresì con la definizione e l'implementazione dei flussi con INPS per la gestione dei meccanismi di condizionalità previsti dal DL 4/2019.

Il Ministro attribuisce inoltre importanza di rilievo al ruolo dell'ANPAL di Autorità di gestione del Fondo sociale europeo, ai sensi dell'art.9, comma 1, lett. i) del d.lgs. 150/2015, chiedendo all'Agenzia di garantire una sana gestione finanziaria dei programmi operativi del Fondo sociale europeo.

b) Linee Strategiche triennali dell'ANPAL per il triennio 2020-2022 approvate con deliberazione n. 6 del CdA ANPAL del 9 luglio 2020

Le Linee strategiche triennali individuano in un quadro di sintesi gli indirizzi del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e del Consiglio di Vigilanza ANPAL e i principali risultati attesi da parte dell'Agenzia.

Il presente Piano tiene conto degli indirizzi forniti dalle Linee strategiche triennali adottate con Delibera n. 6/2020 del Consiglio di Amministrazione.

c) Nota preliminare al bilancio di previsione di ANPAL per l'esercizio finanziario 2020 approvata con deliberazione n.22 del CdA ANPAL del 12 dicembre 2019.

Nella Nota preliminare, sono identificati gli obiettivi, i programmi, i progetti e le attività che l'ANPAL intende conseguire e attuare in termini di servizi e prestazioni, alla luce della Relazione programmatica del Presidente.

d) “Piano di rafforzamento dei servizi e delle misure di politica attiva del lavoro” ai sensi dell'articolo 15, comma 1 del decreto legge 19 giugno 2015, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2015, n. 125

Rientra negli indirizzi triennali per l'ANPAL, il Piano di rafforzamento dei servizi e delle misure di politica attiva, adottato in Conferenza Unificata il 21/12/2017, ai sensi dell'articolo 15, comma 1 del decreto-legge 19 giugno 2015, n. 78, per garantire i LEP in materia di servizi e politiche attive del lavoro, mediante l'utilizzo coordinato di fondi nazionali e regionali, nonché dei programmi operativi cofinanziati dal Fondo Sociale Europeo e di quelli cofinanziati con fondi nazionali negli ambiti di intervento del Fondo Sociale Europeo, nel rispetto dei regolamenti dell'Unione europea in materia di fondi strutturali.

e) Piano Nazionale Anticorruzione approvato con delibera A.N.A.C. n. 831 del 3 agosto 2016 e l'aggiornamento 2017 al Piano Nazionale Anticorruzione di cui alla delibera A.N.A.C. n. 1208 del 12 novembre 2017.

Il Piano Nazionale Anticorruzione rappresenta un quadro unitario e strategico di programmazione delle attività per prevenire e contrastare la corruzione nel settore pubblico e costituisce la premessa per la redazione del piano triennale per la prevenzione della corruzione da parte dell'Agenzia e per la predisposizione degli strumenti previsti dalla normativa vigente.

Gli obiettivi indicati dagli atti e documenti di indirizzo richiamati, rispecchiano in gran parte gli obiettivi del Piano performance 2019-2021. Tuttavia, nel predisporre il presente Piano, si è tenuto conto delle osservazioni ricevute dall'OIV a valle

dell'esame e validazione della "Relazione sulla performance 2018" che suggerivano una maggiore sintesi e chiarezza espositiva al fine di un'efficace comprensione da parte dei cittadini destinatari. È stato, pertanto, modificato l'impianto degli obiettivi specifici che l'Agenzia intende perseguire nel triennio e nell'annualità di riferimento, individuando attività non ordinarie e costruendo un Piano con minore selettività degli obiettivi. Nel sistema di misurazione e valutazione della performance è assicurata la valutazione della performance individuale.

f) Decreto "Cura Italia" (D.L.18/2020 convertito con modificazioni in Legge n. 27/2020).

Il Decreto Legge 18/2020 emanato dal Governo in risposta all'emergenza epidemiologica da COVID 19, reca misure di potenziamento del sistema sanitario nazionale e di sostegno economico per le famiglie, i lavoratori e le imprese.

Detto sostegno economico – caratterizzato nella fase 1 dell'emergenza dall'erogazione di sussidi e politiche passive – deve accompagnarsi alla riorganizzazione e tempestiva erogazione di misure di politica attiva, in favore di coloro che hanno perso il lavoro, anche a causa delle misure di lockdown e di distanziamento sociale. La progressiva ripresa delle attività, in tempi diversi in ragione del maggiore / minore rischio di contatto sociale di ciascun settore produttivo non consentirà la piena ripartenza di alcuni settori economici vitali per il paese (ad esempio, il turismo, le attività di cura domiciliari, la ristorazione, l'estetica, le palestre, le piscine, i trasporti collettivi, etc.) con ricadute evidenti di livelli di occupazione e sull'aumento diffuso della disoccupazione.

In questo contesto, il ruolo delle politiche attive andrà ad assumere ancora maggiore centralità, in particolare per coloro che devono ricollocarsi e devono poter contare su un sistema di servizi per l'impiego in grado di affrontare la sfida posta dall'improvviso e gravissimo shock economico e sociale. Pertanto, nel breve periodo, sarà necessario operare un ulteriore rafforzamento dei Servizi per l'impiego (dal punto di vista degli organici e delle infrastrutture, sia informatiche sia di protezione sanitaria), al fine di garantirne la piena funzionalità su tutto il territorio nazionale, e renderli adeguati a sostenere la crescita significativa all'utenza non ultimi i lavoratori sospesi – soprattutto a quelli a rischio di perdita del lavoro.

ANPAL è chiamata a finalizzare tale rafforzamento dei servizi per l'impiego e delle politiche attive in accordo con le Regioni e le Province autonome, garantendo il monitoraggio continuo delle performance e dei servizi e la predisposizione di interventi a supporto dei territori in ritardo nell'attuazione delle misure di politica attiva e dei livelli essenziali delle prestazioni.

g) Iniziative della Commissione europea per fronteggiare l'emergenza epidemiologica COVID 19 (Iniziative CRII e CRII Plus)

La comparsa del Coronavirus e la sua rapida diffusione hanno colpito improvvisamente e progressivamente il continente europeo con un impatto drammatico sull'economia e sul mercato del lavoro. La crisi in atto sta assumendo caratteri e dimensioni del tutto eccezionali che devono essere affrontate con misure straordinarie di sostegno ai sistemi sanitari e socio-assistenziali nonché in generale all'economia, alle imprese e ai lavoratori. La Commissione europea ha emanato due pacchetti di misure e proposte di regolamento nel marzo scorso riguardanti le iniziative CRII – Coronavirus Response Investment Initiative – e CRII Plus. Le proposte di Regolamento sono volte a mobilitare investimenti nei settori sanitari degli Stati membri e in altri settori delle loro economie, in risposta all'epidemia di COVID-19. Ciò determina ad avviso della Commissione la necessità di interventi veloci e di misura adeguata in particolare per il settore sanitario, per le PMI e per il mercato del lavoro, anche attraverso importanti e rapide azioni di riprogrammazione degli investimenti e dei Programmi di coesione.

h) Decreto “Rilancio” (D.L.34/2020).

Il Decreto legge “Rilancio” n. 34/2020 pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 128 e n.129 del 19 e 20 maggio 2020 prevede diverse misure per il sostegno all'economia e alle imprese. Nel Decreto legge è prevista la costituzione del Fondo denominato “Nuove Competenze” (art. 88) attraverso il quale le imprese possono realizzare specifiche intese di rimodulazione dell'orario di lavoro per mutate esigenze organizzative e produttive dell'azienda, finalizzando parte dell'orario di lavoro a percorsi formativi. Il Fondo “Nuove Competenze” è costituito presso l'ANPAL nel limite di 230 milioni di euro a valere sul Programma operativo PON SPAO. Alla realizzazione di tale Fondo possono partecipare, previa intesa in Conferenza permanente tra lo Stato e le Regioni, i Programmi operativi regionali e nazionali. Inoltre, all'art. 83 “Sorveglianza sanitaria” del Decreto Rilancio è prevista la predisposizione di una Convenzione tra INAIL e ANPAL finalizzata all'assunzione con contratti di lavoro a tempo determinato della durata massima di 15 mesi di figure tecnico-specialistiche e di supporto di età non superiore ai 29 anni nel limite di spesa parti a 20.895.000 per l'anno 2020 e ad euro 83.579.000 per l'anno 2021 a valere su risorse del Programma operativo “Iniziativa Occupazione Giovani”.

1.2.Organizzazione

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

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

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

Con il D.P.R. del 4 febbraio 2019 è stato nominato il Presidente della Agenzia Nazionale per le Politiche Attive del Lavoro, che è il legale rappresentante dell'ente e resta in carica per la durata di un triennio¹.

Il Consiglio di amministrazione² è composto dal presidente e da due membri, nominati per tre anni con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri³, uno su proposta della Conferenza delle regioni e province autonome, uno su proposta del Ministro del lavoro e delle politiche sociali.

Nel corso del 2019 sono stati, altresì, nominati i membri del Consiglio di vigilanza⁴ con DPCM del 12 marzo 2019 e i componenti del Collegio dei revisori⁵ con DPCM del 26 luglio 2019, n. 92.

La nomina del Direttore Generale⁶ che rappresenta il vertice amministrativo dell'Agenzia è avvenuta con D.P.R. del 18 novembre 2019.

¹ Ai sensi dell'articolo 7, comma 1 del decreto istitutivo, il Presidente svolge le seguenti funzioni:

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

² Il CdA di ANPAL – che esercita ogni funzione non ricompresa nelle competenze degli altri organi dell'Agenzia - si compone di tre membri (articolo 6, comma 3 del D. Lgs n. 150/2015): il Presidente dell'Agenzia e due membri, nominati per tre anni con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, uno su proposta della Conferenza delle Regioni e delle Province autonome, uno su proposta del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali.

³ Il Consiglio di Amministrazione di Anpal è stato nominato con DPCM del 03/09/2019.

⁴ Il Consiglio di vigilanza è designato dalle associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori dipendenti comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, con un incarico di durata triennale. Il Consiglio di vigilanza formula proposte sulle linee di indirizzo generale e propone gli obiettivi strategici al CdA, oltre a vigilare sul perseguimento e il raggiungimento degli indirizzi e degli obiettivi adottati.

⁵ Il Collegio si compone di tre membri effettivi, due in rappresentanza del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e uno in rappresentanza del Ministero dell'economia e delle finanze, nonché di due membri supplenti in rappresentanza dei Ministeri medesimi. Il collegio dei revisori vigila sull'osservanza delle disposizioni di legge, regolamentari e statutarie e provvede agli altri compiti ad esso demandati dalla normativa vigente, compreso il monitoraggio della spesa pubblica

⁶ Ai sensi dell'articolo 8, comma 3 del decreto istitutivo, il Direttore generale svolge le seguenti funzioni:

1.2.1. La struttura organizzativa dell'Anpal

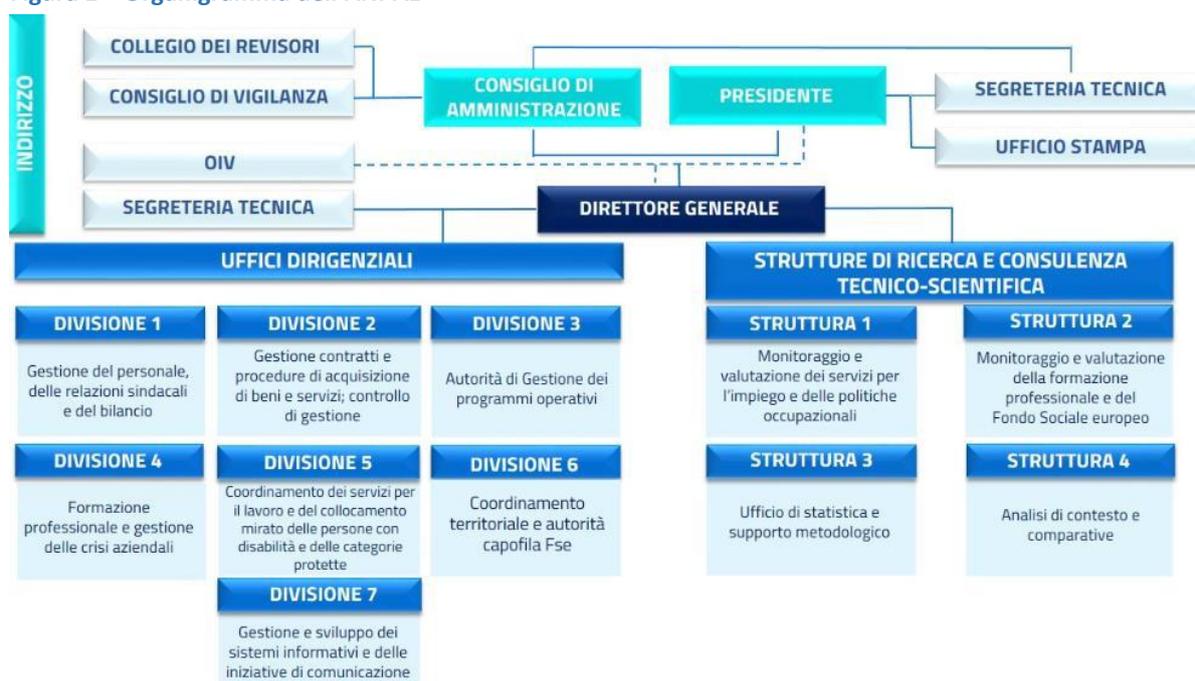
Ai sensi dell'articolo 13, comma 1 del D.P.R. 26 maggio 2016, n. 108, l'ANPAL si articola in sette Uffici di livello dirigenziale non generale e quattro strutture non dirigenziali di ricerca e consulenza tecnico-scientifica:

- 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.

ANPAL è dotata altresì di un proprio Regolamento di organizzazione del funzionamento delle strutture approvato con Delibera del Consiglio di Amministrazione n.29 del 10.07.2018 e di un Regolamento di contabilità approvato con Delibera del Consiglio di Amministrazione n. 5 del 29.03.2017.

-
- e. predisporre il bilancio preventivo e consuntivo, coordina l'organizzazione interna del personale, degli uffici e dei servizi, assicurandone l'unità operativa e di indirizzo;
 - f. propone al consiglio di amministrazione i regolamenti di contabilità e di organizzazione;
 - g. dà attuazione alle delibere del consiglio di amministrazione;
 - h. può assistere alle sedute del consiglio di amministrazione su invito dello stesso;
 - i. formula proposte in materia di ristrutturazione operativa di ANPAL e consistenza degli organici, senza nuovi e maggiori oneri a carico della finanza pubblica;
 - j. provvede, nei limiti e con le modalità previsti dalle norme di legge, dai contratti collettivi e dai decreti di cui all'articolo 4, comma 9, del decreto istitutivo, all'attribuzione degli incarichi ai dirigenti e ne effettua la valutazione;
 - k. esercita ogni altro potere attribuitogli dal presidente e dal consiglio di amministrazione, e tutti gli atti gestionali non espressamente assegnati dalle disposizioni di legge, dal presente statuto e dai regolamenti interni ad altri soggetti.

Figura 1 – Organigramma dell’ANPAL⁷



1.3. Personale

Di seguito si forniscono alcuni dati relativi alle risorse umane assegnate all’Agenzia alla data del 31 dicembre 2019. Si segnala che si è proceduto al collocamento in quiescenza di n. 4 dipendenti appartenenti al comparto “Funzioni Centrali” e di n. 2 dipendenti appartenenti al comparto “Enti di Ricerca”.

Si riporta la pianta organica dell’Agenzia al 01.01.2020, comprensiva di n. 30 unità di personale, che hanno svolto attività lavorativa presso altre amministrazioni (4 in distacco e 26 in comando).

⁷ L’organigramma è pubblicato nella sezione del sito: <http://www.anpal.gov.it/chi-siamo>

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	3
	Area III	F4	15
		F3	6
		F2	3
		F1	3
		F7	0
		F6	0
		F5	26
	Area II	F4	4
		F3	17
		F2	12
		F1	3
	Area I	F3	0
		F2	0
		F1	1
	totale	93	

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	
		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	1
		VIII	6
	Operatore amministrazione	VII	
		VIII	
		I	
	Ricercatore e Tecnologo	II	
		III	46
		totale	142

Figura 3 - Totale dipendenti in servizio al 31/12/2019 per comparto di appartenenza

Comparto di riferimento	Totale dipendenti
Enti di ricerca	142
Funzioni centrali (area Ministero)	93
Totale	235

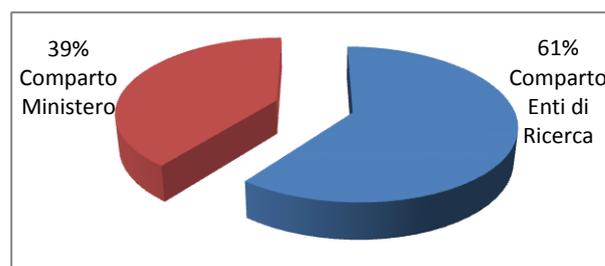
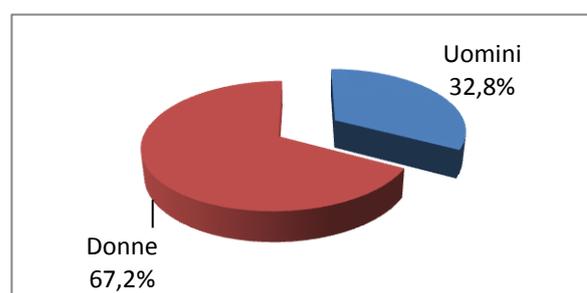


Figura 4 - Totale dipendenti suddivisi per genere al 31/12/2019

Genere	Totale dipendenti
Uomini	77
Donne	158
Totale	235



I Dirigenti in forza all'agenzia, alla fine dell'anno 2019, sono 6. Di essi: 3 sono uomini e 3 donne.

Tabella 3. Dirigenti in servizio al 31/12/2019 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.⁸

ANPAL è supportata nelle sue attività dalle società che offrono servizi di assistenza

⁸ <https://www.anpal.gov.it/amministrazione-trasparente/personale>

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.

1.3.1. Pari opportunità e bilancio di genere

L'Agenzia ha avviato iniziative per favorire la conciliazione tra tempi di vita e di lavoro dei dipendenti, con ricadute positive anche in termini di benessere organizzativo, tra di esse il telelavoro occasionale.

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

1.4. Bilancio

Il perseguimento degli obiettivi enunciati nel presente Piano della performance è reso possibile, in termini finanziari, attraverso gli stanziamenti indicati nel bilancio preventivo 2020.

Ai fini della predisposizione del bilancio di previsione per l'esercizio finanziario 2020, l'ANPAL fa riferimento al proprio regolamento di contabilità, approvato dal Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali con nota prot.n. 5699 del 28 marzo 2017 e definitivamente approvato dal Consiglio di Amministrazione con Deliberazione n. 5 del 29 marzo 2017, nonché alle vigenti norme in materia di amministrazione e contabilità pubblica, tra cui il Decreto del Presidente della Repubblica 27 febbraio 2003, n. 97, la Legge 31 dicembre 2009, n. 196, il Decreto Legislativo 31 maggio 2011, n. 91, il Decreto del Presidente della Repubblica 4 ottobre 2013, n. 132 e successive modifiche ed integrazioni.

Il bilancio di previsione contiene una Nota Preliminare, in cui sono riportati gli obiettivi, i programmi, i progetti e le attività che si intendono conseguire ed attuare in termini di servizi e prestazioni, e un Allegato Tecnico, che contiene i criteri di valutazione adottati per la formulazione delle previsioni. Il bilancio è accompagnato da una Relazione Programmatica, nella quale è definito il quadro economico generale

di riferimento e sono illustrate le linee strategiche politiche e sociali e gli indirizzi annuali e triennali di governo dell’Agenzia.

Sono inoltre presenti, ai sensi dell’articolo 5, comma 4 del Regolamento di contabilità dell’Agenzia, tre allegati in cui viene data evidenza ed informativa sulla gestione amministrativa e contabile dei Programmi Operativi Nazionali cofinanziati dal Fondo Sociale Europeo e dal Fondo Iniziativa Occupazione Giovani, del Fondo Europeo di Adeguamento alla Globalizzazione e degli Interventi cofinanziati dal programma Erasmus+ relativi ai Punti di Contatto Nazionali (PCN) Europass, EQF e Euroguidance.

Ai sensi della normativa vigente, il bilancio di previsione per l’esercizio finanziario 2020 è formulato in termini di competenza e cassa e si distingue in decisionale e gestionale⁹.

Ai fini della predisposizione del bilancio di previsione si è provveduto all’adozione del piano dei conti¹⁰ integrato di cui al Decreto del Presidente della Repubblica 4 ottobre 2013, n. 132, come sostituito dal Decreto Ministeriale 22 febbraio 2016.

In attuazione di quanto stabilito nel Decreto Legislativo 31 maggio 2011, n. 91, l’ANPAL ha inoltre provveduto ad adottare una rappresentazione dei dati di bilancio che evidenzia le finalità della spesa secondo l’articolazione per missioni e programmi, al fine di assicurare il consolidamento e monitoraggio dei conti pubblici, nonché una maggiore trasparenza nel processo di allocazione delle risorse pubbliche. In conformità a quanto previsto dal Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 12 dicembre 2012 e dalla circolare della Ragioneria Generale dello Stato n. 23 del 13 maggio 2013, l’ANPAL ha individuato, tra le missioni del bilancio¹¹ dello Stato

⁹ Il Preventivo finanziario decisionale ed il Preventivo finanziario gestionale sono entrambi articolati in due gestioni: “gestione ordinaria”, che comprende il funzionamento e l’attività istituzionale dell’Agenzia; “Fondo di rotazione”, che riguarda la gestione del Fondo di rotazione per la formazione professionale e per l’accesso al 7 Fondo Sociale Europeo di cui all’articolo 9, comma 5, del Decreto Legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla Legge 19 luglio 1993, n. 236 e s.m.i. Tale distinzione è stata operata al fine di dare separata evidenza dell’andamento delle poste finanziarie che afferiscono a differenti risorse. La gestione del Fondo di rotazione è attribuita all’ANPAL ai sensi dall’articolo 5 del comma 1, lettera c), del D.Lgs. 150/2015 e s.m.i.

¹⁰ Il piano dei conti integrato rappresenta la struttura di riferimento per la predisposizione di documenti contabili e di finanza pubblica, pur rimanendo validi gli schemi di bilancio previsti dal Decreto del Presidente della Repubblica 27 febbraio 2003, n. 97. Con riferimento all’avanzo di amministrazione presunto al termine dell’esercizio 2019, al fondo cassa iniziale presunto 2020 ed ai residui attivi e passivi presunti al termine dell’esercizio 2019 si precisa che per la gestione “Fondo di rotazione” sono stati utilizzati i dati disponibili alla data di predisposizione del presente documento tramite il sistema informativo GE.FRO, nonché gli ulteriori documenti e le previsioni disponibili al fine di stimare le entrate e le uscite presunte per il restante periodo dell’anno 2019; per la “gestione ordinaria” è stata svolta una ricognizione delle scritture registrate nel sistema SICOGE-Enti, e sono stati presi in considerazione gli ulteriori documenti e le previsioni disponibili al fine di stimare le entrate e le uscite presunte per il restante periodo dell’anno 2019.

¹¹ Nell’ambito di ciascuna missione sono stati individuati i programmi di spesa quali aggregati omogenei di attività realizzate dall’Agenzia, volti a perseguire le finalità individuate nelle missioni. Ciascun programma è corredato dall’indicazione della corrispondente classificazione COFOG (Classification of the functions of government) di secondo livello, che permette di avere una codificazione uniforme della spesa secondo le funzioni. Il prospetto riepilogativo delle

attualmente esistenti, quelle maggiormente rappresentative delle finalità istituzionali, delle funzioni principali e degli obiettivi strategici svolti dall'Agenzia.

Il bilancio di previsione pluriennale è redatto per il triennio 2020-2022 in termini di competenza, in coerenza con le linee strategiche pluriennali definite dagli organi di vertice.

2. Pianificazione triennale

2.1. Quadro di riferimento

In considerazione degli strumenti di indirizzo e di programmazione che hanno influito nella determinazione degli obiettivi che l’Agenzia intende perseguire nel triennio 2020 - 2022¹², nella definizione degli obiettivi previsti nel presente Piano, si è tenuto conto della specificità dell’Agenzia, delle finalità istituzionali ad essa attribuite e del grado di maturità del proprio sistema di performance management.

Gli obiettivi generali triennali sono volti ad identificare le priorità strategiche dell’amministrazione in relazione al livello e alla qualità dei servizi da garantire ai cittadini.

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.

¹² “obiettivi specifici” ai sensi dell’articolo 5 del D.lgs. 150/2009

In quest'ottica il collegamento tra ciclo della performance e il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza¹³ diventa funzionale al raggiungimento degli obiettivi di efficacia e di economicità della gestione e di promozione dell'etica e dell'integrità.

In sintesi, gli obiettivi triennali per la performance sono individuati di seguito:

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

In termini più generali, l'Agenzia si focalizzerà sul:

1. Coordinamento della rete dei servizi per il lavoro

L'Anpal contribuisce al miglioramento e rafforzamento della qualità dei servizi per il lavoro e del sistema delle politiche attive per il lavoro per promuovere l'occupazione e il miglioramento dell'occupabilità delle persone, anche alla luce dell'introduzione del Reddito di Cittadinanza.

L'ANPAL promuove azioni di potenziamento del sistema dei CPI, al fine di assicurare a cittadini e imprese uniformità del servizio rispetto ai livelli essenziali delle prestazioni (LEP).

Il potenziamento dei Centri per l'Impiego è reso operativo attraverso l'ampliamento della dotazione organica delle strutture, l'attuazione di un apposito piano per il rafforzamento e lo sviluppo delle competenze degli operatori, il rilascio di strumenti di supporto all'erogazione personalizzata di servizi e misure di politica attiva nonché di servizi alle imprese. Attraverso il potenziamento e l'Ammodernamento del sistema

¹³ Il Piano è pubblicato sul sito istituzionale: <https://www.anpal.gov.it/piano-triennale-per-la-prevenzione-della-corruzione-e-della-trasparenza?inheritRedirect=true>

dei CPI, l'ANPAL contribuisce a rafforzare il ruolo dei CPI quale porta di accesso ai servizi e alle misure di politica attiva che rispondono alle specifiche esigenze di datori di lavoro e di disoccupati dando anche attuazione agli obiettivi previsti dalle citate strategie.

Nel ruolo di coordinamento della rete dei servizi per il lavoro ANPAL continuerà ad investire nel miglioramento del sistema informatico unitario (SIU) delle politiche del lavoro che si compone di un Nodo di coordinamento nazionale e dei Nodi di coordinamento regionali, nonché nei servizi presenti nel portale MyAnpal per operatori ed utenti. Le ulteriori implementazioni sul Sistema Informativo Unitario avranno l'obiettivo di assicurare il pieno coinvolgimento di tutti gli attori della Rete delle politiche attive, oltre a Regioni/PA, in attuazione dell'art. 13 del D.Lgs. n. 150/2015, rafforzando lo scambio di informazioni con MLPS, INPS, INAIL, INAPP, MIUR e altre Amministrazioni a vario titolo coinvolte nei processi di attuazione delle politiche attive. In cooperazione applicativa ovvero attraverso i servizi resi tramite MyAnpal sarà altresì rafforzata la piena partecipazione dei servizi per il lavoro pubblici e privati, ivi compresi tutti i soggetti accreditati ai sensi dell'art. 12 del citato Decreto legislativo

Nell'ambito dello sviluppo dei sistemi informatici si darà priorità all'attuazione del DM del 2 settembre 2019 istitutivo del sistema informativo del Reddito di Cittadinanza, lo strumento che ANPAL mette a disposizione all'interno del Sistema informativo unitario.

2. Coordinamento delle politiche attive del lavoro.

L'ANPAL è chiamata a coordinare a livello nazionale interventi di politica attiva, al fine di facilitare l'ingresso e la permanenza delle persone nel mercato del lavoro. Tale compito viene agito prioritariamente verso quei target che incontrano maggiori difficoltà di transizione verso l'occupazione quali le donne, i giovani e i disoccupati di lunga durata. Gli incentivi per l'occupazione continueranno a svolgere un ruolo essenziale nel promuovere l'assunzione dei disoccupati, soprattutto, giovani e donne. A tal fine si intendono adottare misure di semplificazione delle procedure di accesso alla misura da parte delle imprese di differenziazione e/o addizionalità degli importi in rapporto alla tipologia di contratto e di target e di integrazione dell'incentivo con altre misure di politica attiva.

I programmi operativi nazionali co-finanziati dai Fondi di investimento europei rappresentano il principale strumento di sostegno degli interventi finalizzati alla partecipazione al mercato del lavoro dei diversi gruppi target. ANPAL realizza tale attività di coordinamento nell'ambito di tavoli di confronto permanente, con riferimento sia al Fondo Sociale europeo sia al Comitato Politiche Attive.

Particolarmente rilevante sarà il ruolo di soggetto facilitatore, che l’Agenzia giocherà nella *governance* e nel coordinamento degli interventi di contrasto alle conseguenze di breve e di medio periodo dell’epidemia da COVID 19 sull’economia e sul mercato del lavoro del Paese. Per concorrere a tale scopo, gli obiettivi del PON Sistemi di Politiche Attive per l’Occupazione e del Programma Iniziativa Occupazione Giovani dovranno essere opportunamente rimodulati al fine di attuare non solo gli interventi legati nell’immediato alla situazione emergenziale ma anche, con una prospettiva di medio termine, alla riconversione e riqualificazione di lavoratori a rischio di espulsione o già espulsi dal mercato del lavoro, a interventi mirati ai giovani NEET, alle donne e alla promozione dell’autoimpiego come misura di politica attiva non residuale.

Nel nuovo quadro normativo e regolamentare, l’ANPAL è impegnata, in collaborazione con le Regioni nel garantire la piena operatività dell’Assegno di ricollocazione destinato ai beneficiari del Reddito di Cittadinanza.

3. Coordinamento e rafforzamento dei servizi di apprendimento per la qualificazione e la riqualificazione professionale.

L’ANPAL contribuisce al miglioramento della qualità del sistema di istruzione e formazione per ridurre il disallineamento tra domanda e offerta di lavoro e l’intermediazione nei confronti delle imprese. Saranno adottate iniziative per incrementare gli ambiti qualitativi e quantitativi dell’offerta formativa intercettando un maggior numero di beneficiari e favorendo il coinvolgimento delle imprese, per la crescita professionale degli studenti, con attenzione allo sviluppo dell’apprendistato e del sistema duale, ai sistemi di alternanza scuola-lavoro caratterizzati da un orientamento all’esperienza sul lavoro.

Saranno individuati modelli, metodologie e strumenti utili a coniugare la formazione da svolgere in azienda con Istituti Scolastici, Università, ITS ed enti IeFP che operano nell’ambito dei sistemi regionali di istruzione e formazione, contribuendo a sviluppare e qualificare le azioni di accompagnamento e orientamento.

Nel quadro di politiche a supporto della mobilità giovanile saranno realizzati interventi, nell’ambito del programma Erasmus+, relativi ai Punti di Contatto Nazionale Europass, EQF e Euroguidance, orientati alla trasparenza e spendibilità delle competenze comunque acquisite dagli individui e alla mobilità formativa e professionale.

Saranno fornite assistenza, consulenza e supporto nella gestione delle crisi relative ad aziende di gradi dimensioni, plurilocalizzate o ad ambiti settoriali, con particolare attenzione alle aree di crisi industriale complessa di cui all’art. 27 della legge n. 134/2012, per la realizzazione di interventi di politica attiva finalizzati alla riqualificazione e ricollocazione dei lavoratori in esubero anche attraverso l’utilizzo di

progetti cofinanziati con il Fondo europeo di adeguamento alla globalizzazione (FEG).

ANPAL, nell'ambito dell'attività di vigilanza sui fondi interprofessionali per la formazione continua di cui all'art. 118 della legge n. 388/00, procederà alla realizzazione di un sistema di monitoraggio e vigilanza che nell'ambito del SIU Formazione consenta di qualificare, in termini di valutazione qualitativa e di impatto delle azioni sia verso le imprese che verso i lavoratori, l'attività svolta dai fondi interprofessionali, spostando l'ambito di verifica su aspetti di merito che valorizzino il ruolo svolto dagli stessi fondi e contribuiscano a innalzare la qualità dell'offerta formativa.

Il ruolo dei fondi interprofessionali sarà fondamentale al fine di finanziare azioni formative in favore degli occupati a rischio di perdita del posto di lavoro, nonché per riorientare le competenze possedute dai lavoratori verso diversi settori o ambiti di attività.

2.2. Obiettivi specifici triennali

Obiettivi Specifici del triennio 2020/2022	
A – Obiettivi correlati al funzionamento dell'Agenzia	
Descrizione	L'Agenzia sarà impegnata nell'efficientamento delle procedure di verifica e di spesa dei contratti di fornitura di servizi puntando al rafforzato coordinamento tra le divisioni interessate. Tra i risultati attesi la velocizzazione delle procedure di gestione e di controllo delle attività. Al contempo l'Agenzia proseguirà nell'attività di miglioramento delle componenti informatiche di supporto ai processi interni (es. la messa a regime del nuovo protocollo informatico, la dematerializzazione del processo di gestione dei contratti e il sistema unico di gestione del personale).
Divisioni e Strutture coinvolte	Divisione 1, Divisione 2, Divisione 7
Altre strutture coinvolte	- Ministero del Lavoro (Segretariato generale, DG Sistemi informativi) - Autorità di Audit - MEF - Altre Divisioni dell'Anpal - Altre Strutture dell'ANPAL

Cod.	Obiettivi specifici	Indicatore	Baseline2 019	Target 2020	Target 2021	Target 2022
A.1	Ottimizzazione della gestione dei fondi destinati alla incentivazione della produttività del personale	Predisposizione del decreto direttoriale di assegnazione di entrate aggiuntive	N/A	n.1		
A.2	Riconciliazione partite debitorie e creditorie fra FdR e FSE	Volumi riconciliati rispetto a volumi da realizzare	31%	55% (+24)	100% (+45%)	
A.3	Efficientamento del processo di pagamento	Riduzione dei tempi medi di pagamento	N/A	10 gg.		
A.4	Nuovo Piano dei fabbisogni del personale 2020-2022	Predisposizione del Nuovo Piano dei fabbisogni	N/A	n.1		
A.5	Efficientamento della gestione e della verifica degli stati di avanzamento dei lavori	Riduzione dei tempi medi di verifica	N/A	40 gg.		
A.6	Implementazione del protocollo informatico	Procedure per l'attivazione dell'avvio dei contratti finalizzati a migliorare il flusso informativo	N/A	100%	100%	100%
A.7	Realizzazione delle componenti informatiche di supporto ai processi interni (protocollo informatico, sistema unico della gestione del personale, dematerializzazione dei processi)	Percentuale di realizzazione delle componenti informatiche del sistema di protocollo informatico	60%	70% (+10%)	80% (+10%)	100% (+20%)
		Percentuale di realizzazione delle componenti informatiche del sistema di digitalizzazione	60%	70% (+10%)	80% (+10%)	100% (+20%)
		Percentuale di realizzazione del sistema unico di gestione del personale	60%	70% (+10%)	80% (+10%)	100% (+20%)
A.8	Dematerializzazione della gestione delle procedure gare e contratti	Percentuale di contratti dematerializzati	N/A	40%	100% (+60%)	

B- Introduzione di nuovi strumenti per favorire l'occupazione e la rioccupazione						
Descrizione	<p>Nell'ambito del PON IOG l'Autorità di Gestione si occuperà di predisporre delle linee guida per la gestione delle attività di formazione a distanza e dei tirocini extracurricolari in considerazione dell'emergenza epidemiologica da COVID 19.</p> <p>L'Agenzia si occuperà dell'implementazione delle misure previste dal Decreto Rilancio (es. predisposizione della Convenzione INAIL ex art. 83 del Decreto "Rilancio").</p> <p>L'Autorità di Gestione si occuperà degli adempimenti relativi all'avvio delle principali attività dei beneficiari degli avvisi pubblici "Dialogo sociale" e "ICT Mezzogiorno". Saranno concluse le attività di controllo e la definizione amministrativo-contabile delle annualità 2016, 2017, 2018 dei Piani Operativi di Anpal Servizi SpA e INAPP.</p> <p>ANPAL, in collaborazione con Anpal Servizi SpA, garantirà il supporto alle Regioni per programmare e attivare interventi di politica attiva per i lavoratori coinvolti in crisi aziendali anche a seguito dell'emergenza da COVID 19 in aree di crisi complessa, grandi aziende o aziende plurilocalizzate, anche attraverso l'utilizzo, ove possibile del FEG.</p> <p>In attuazione di quanto previsto dall'art.9 del DL 4/2019, istitutivo del Reddito di Cittadinanza, l'ANPAL eroga l'Assegno di ricollocazione (AdR) per i percettori del Reddito di cittadinanza (RdC), affinché possano accedere a un servizio di assistenza intensiva nella ricerca del lavoro da parte dei servizi per il lavoro (pubblici e privati). Nel 2020, ANPAL gestirà l'avvio dello strumento e ne realizzerà il monitoraggio continuo attraverso il sistema informativo dedicato. La valutazione sarà condotta secondo un approccio controfattuale al fine di misurare gli effetti della politica.</p>					
Divisioni e Strutture coinvolte	Divisione 3, Divisione 4, Divisione 5					
Altre Strutture coinvolte	<ul style="list-style-type: none"> - Ministero del Lavoro (Segretariato generale, DG Sistemi informativi).Autorità di Audit, MEF - Altre Divisioni dell'Anpal 					
Cod.	Obiettivi specifici	Indicatore	Baseline (2019)	Target 2020	Target 2021	Target 2022
B.1	Linee guida generali per la formazione a distanza e lo svolgimento dei tirocini	Realizzazione delle misure previste	N/A	n.3		
B.2	Conclusione delle attività di controllo sui Piani di Attività INAPP e Anpal servizi SpA	Realizzazione delle misure previste	N/A	100%	100%	100%
B.3	Implementazione delle misure previste dal Decreto Rilancio	Realizzazione delle misure previste	N/A	100%	100%	100%
B.4	Adempimenti in relazione all'avvio e alla gestione dei progetti speciali	Realizzazione delle misure previste	N/A	100%	100%	100%
B.5	Implementazione delle misure del Fondo nuove competenze in relazione al ruolo dei Fondi paritetici interprofessionali	Implementazione delle misure previste	N/A	100%	100%	100%
B.6	Predisposizione di una circolare sulle modalità di controllo digitale della formazione a distanza	Elaborazione della circolare sulle modalità di controllo digitale della formazione a distanza	N/A	n.1		
B.7	Implementazione della verifica per l'Assegno di ricollocazione	Percentuale di richieste di contributo lavorate rispetto a quelle presentate	N/A	90%	100%	N/A

C- Azioni per il rafforzamento dei Servizi per l'impiego

Descrizione	<p>A seguito della stipula delle Convenzioni con le Regioni, ANPAL supporterà 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.</p> <p>Con cadenza semestrale ANPAL procederà alla predisposizione di monitoraggi dell'attuazione dei piani regionali.</p> <p>Sarà realizzato il Repertorio delle politiche attive regionali e nazionali mediante l'automatizzazione del loro caricamento e clusterizzazione anche prevedendo il rilascio di un'applicazione ad hoc ad uso di Regioni e PA nel pieno rispetto delle reciproche competenze. ANPAL proseguirà l'attuazione della Strategia dei servizi per i datori di lavoro condivisa con le Regioni e Province Autonome finalizzata a migliorare la capacità dei servizi per l'impiego di entrare in contatto con i datori di lavoro anche mediante le funzionalità rese disponibili dall'applicativo "DO" in MyANPAL (incrocio Domanda/Offerta).</p>					
Divisioni e strutture coinvolte	Divisione 5, Divisione 3, Divisione 6, Divisione 7					
Altre strutture coinvolte	<ul style="list-style-type: none"> - Ministero del Lavoro (Segretariato generale) - Autorità di Audit - Altre Divisioni dell'Anpal 					
Cod.	Obiettivi specifici	Indicatore	Baselin e2019	Target 2020	Target 2021	Target 2022
C.1	Attuazione del Piano di rafforzamento dei servizi per l'impiego	Rapporto semestrale dell'attuazione dei piani regionali	N/A	n.2 rapporti semestrali	n.2 rapporti semestrali	n.2 rapporti semestrali
C.2	Repertorio delle politiche attive regionali e nazionali	Realizzazione del repertorio delle politiche attive regionali e nazionali	N/A	100%	100%	100%

D- Introduzione di nuove metodologie per la gestione dei servizi per l'impiego						
	Descrizione	<p>Verranno analizzati i sistemi regionali e internazionali che utilizzano dati di fonte amministrativa per la definizione del profiling statistico dei disoccupati registrati ai Servizi per l'impiego, al fine di definire una proposta metodologica di una nuova metodologia di Profiling statistico. Inoltre si aggiorneranno gli indici di profilazione quantitativa in uso, applicando i modelli econometrici ai dati statistici più recenti.</p> <p>Nel corso del 2020, il lavoro dell'Agenzia sul miglioramento degli applicativi a disposizione dei Servizi per il lavoro si concentrerà sul rafforzamento dell'applicativo che consente l'incontro di Domanda e Offerta di lavoro mediante le funzionalità "DO", che rendono possibile la pubblicazione delle job vacancies da parte dei datori di lavoro e intermediari e dei curricula da parte dei cittadini. L'applicazione sarà resa fruibile in modo intuitivo semplificato, consentendo di interconnettersi anche con i nodi regionali e i soggetti obbligati al conferimento delle disponibilità e delle offerte.</p> <p>Con riferimento ai servizi ed alle misure di politica attiva di cui all'articolo 18 del decreto legislativo n. 150/2015, ANPAL proseguirà il lavoro iniziato con il primo esercizio di quantificazione delle Unità di costo standard (UCS) associate a ciascun Livello essenziale di prestazione (LEP) illustrato nel documento tecnico "Processo di semplificazione dei costi dei servizi per l'impiego – Proposta metodologica". Nel corso del 2020, si procederà all'aggiornamento e all'arricchimento della base dati</p>				
	Divisioni e strutture coinvolte	Divisione 7 Struttura 3				
	Altre strutture coinvolte	<ul style="list-style-type: none"> - Ministero del Lavoro (Segretariato generale) - Autorità di Audit - Altre Divisioni e strutture dell'Anpal 				
	Obiettivi specifici	Indicatore	Baseline 2019	Target 2020	Target 2021	Target 2022
D.1	Profilazione quantitativa	Somma delle percentuali di realizzazione delle fasi attuative, ponderata per i rispettivi pesi	N/A	100%	100%	100%
D.2	Completamento dello strumento per la gestione dell'incontro e domanda e offerta di lavoro	Percentuale di realizzazione delle attività programmate	60%	70% (+10%)	85% (+15%)	100% (+15%)
D.3	Elaborazione standard di costo Servizi per l'impiego	Somma delle percentuali di realizzazione delle fasi attuative, ponderata per i rispettivi pesi	N/A	100%	100%	100%

F- Strumenti per il rafforzamento delle competenze della forza lavoro						
	Descrizione	ANPAL realizzerà l'attività di verifica sui Fondi Interprofessionali per la formazione continua e proseguirà l'attività di vigilanza sulla loro gestione. Inoltre, l'Agenzia verificherà l'adeguatezza dei sistemi di organizzazione, gestione, rendicontazione e controllo adottati dagli stessi Enti per le attività formative finanziate. Proseguirà l'attività finalizzata allo sviluppo del sistema di monitoraggio delle attività formative gestite dai Fondi interprofessionali (c.d. "Nexus 2"). L'Agenzia parteciperà ai tavoli di concertazione dei gruppi di coordinamento e di controllo per la gestione delle crisi industriali complesse.				
	Divisioni e strutture coinvolte		Divisione 4			
	Altre strutture coinvolte		<ul style="list-style-type: none"> - Ministero del Lavoro (Segretariato generale) - Autorità di Audit - Altre Divisioni dell'Anpal 			
	Obiettivi specifici	Indicatore	Baseline 2019	Target 2020	Target 2021	Target 2022
F.1	Gestione delle crisi aziendali	Numero delle aree di crisi complessa da seguire attraverso la partecipazione alle riunioni dei rispettivi gruppi di coordinamento e controllo	17	17	17	17
F.2	Attività di verifica sui Fondi interprofessionali per la Formazione Continua	Numero di rapporti definitivi sugli esiti delle verifiche svolte presso i Fondi	10	10	10	10

G- Programmazione e coordinamento dei programmi cofinanziati del Fondo Sociale europeo						
Descrizione	<p>ANPAL autorità capofila del FSE in Italia accompagnerà le autorità di gestione dei Programmi operativi del FSE nell'attuazione degli obiettivi tematici e delle priorità di investimento previsti anche alla luce dell'emergenza da COVID 19 predisponendo linee guida, FAQ e circolari per la gestione delle misure in considerazione del pacchetto di iniziative CRII, CRII Plus e Recovery Package emanate dalla Commissione. Inoltre, se necessario, in relazione all'emergenza epidemiologica, l'Agenzia supporterà le amministrazioni nella riprogrammazione dei rispettivi Programmi operativi.</p> <p>L'Agenzia continuerà ad assicurare la partecipazione al negoziato con la Commissione europea sui programmi del prossimo quadro finanziario pluriennale 2021-2027, con specifico riferimento al FSE+. Contribuirà inoltre alla stesura dell'Accordo di partenariato dei Fondi europei 2021-2027 e dei PPOO del FSE+. L'Agenzia si occuperà della predisposizione di proposte di politiche attive a valere sui POR FSE e sui PON FSE (in particolare PON SPAO) in complementarietà con il programma SURE della Commissione europea.</p>					
Divisioni coinvolte	Divisione 6					
Altre strutture coinvolte	<ul style="list-style-type: none"> - Ministero del Lavoro (Segretariato generale) - Dipartimento per le Politiche Sviluppo - Altre Divisioni dell'Anpal 					
Codice	Obiettivi specifici	Indicatore	Baseline 2019	Target 2020	Target 2021	Target 2022
G.1	Coordina-mento delle attività di programmazione 2014-2020 alla luce dell'emergenza COVID 19	Predisposizione di istruzioni operative a valere sui POR e sui PON FSE (anche in complementarietà con il programma SURE)	N/A	n. 5 istruzioni operative (note sulle FAD approfondimenti sul cofinanziamento al 100%)	N/A	N/A
		Predisposizione di una circolare sull'ammissibilità della spesa con particolare riferimento agli interventi di contrasto all'emergenza COVID 19	N/A	n.1 circolare	N/A	N/A
		Riprogrammazione dei Programmi Operativi Regionali e Nazionali in attuazione del CRII, CRII+ e Recovery Package	N/A	n. 10 Programmi operativi riprogrammati	N/A	N/A
G.2	Program-mazione post-2020: accordo di partenari-ato 2021-2027	Numero di note e contributi per il negoziato 2021-2027; Numero di incontri per elaborazione AdP; Numero di contributi e note per PO	N/A	Almeno 5; almeno 5, almeno 21	N/A	N/A

H- Strumenti informativi

Descrizione	<p>ANPAL proseguirà il percorso di trasformazione digitale, avviato dalla sua costituzione, che si pone come scopo quello di fornire le opportune risposte in termini di flessibilità, robustezza e scalabilità del contesto infrastrutturale e applicativo. Il sistema si pone l'obiettivo di fornire servizi digitali all'utenza e di concorrere, insieme con le Regioni e le Province Autonome, all'erogazione delle misure di politica coinvolgendo – anche sotto il profilo dei sistemi informativi, dell'innovazione e della digitalizzazione – tutti gli attori della rete delle politiche attive e gli stakeholder.</p> <p>In relazione alla realizzazione del SIU (sistema informativo unitario) della formazione degli applicativi a disposizione dei CPI, ANPAL proseguirà nella realizzazione delle componenti previste dal combinato disposto dell'art. 13 del D.lgs. 150/2015 e dall'art. 6 del DL 4/2019 (in particolare sistema unico per la gestione dei meccanismi di condizionalità, AdRdC, flussi informativi per la gestione degli incentivi all'occupazione, sistema informativo della formazione professionale e per il monitoraggio e la vigilanza dei Fondi Paritetici Interprofessionali. In questa cornice, ANPAL, mediante la partecipazione a Gruppi tecnici costituiti, contribuirà all'attuazione del protocollo di intesa con MLPS e MIT avente ad oggetto la realizzazione di un sistema digitale per migliorare l'efficienza del mercato del lavoro.</p> <p>Inoltre, proseguirà l'attività dell'Agenzia di formazione e aggiornamento continuo on line degli operatori dei CPI e di tutti gli stakeholder mediante la piattaforma Mylearning (moduli e-learning e webinar), con partecipazione interattiva degli utenti e verifica sugli accessi, anche a fini statistici e di monitoraggio. Sempre nell'ottica del miglioramento degli applicativi a disposizione dei CPI, sarà completato il repertorio degli incentivi assunzionali adottati a livello nazionale e locale.. Al Repertorio Incentivi, si affiancherà il Repertorio delle Politiche attive grazie al rilascio di un applicativo di rilevazione delle nuove politiche (nazionali e regionali), A complemento, è previsto il rilascio di un processo automatizzato per l'aggiornamento degli standard tecnologici della SAP (scheda anagrafica professionale), relativamente alla classificazione delle politiche attive previste dal repertorio. In questa cornice proseguono le attività di reingegnerizzazione della SAP fino al rilascio di un prototipo del fascicolo elettronico del lavoratore, per la consultazione da parte dei cittadini e degli operatori pubblici e privati dei servizi per il lavoro.</p>					
Divisioni e strutture coinvolte			Divisione 7			
Altre strutture coinvolte		<ul style="list-style-type: none"> - Ministero del Lavoro (Segretariato generale) - Altre Divisioni dell'Anpal 				
Cod.	Obiettivi specifici	Indicatore	Baselin e 2019	Target 2020	Target 2021	Target 2022
H.1	Completamento della realizzazione della piattaforma digitale per la gestione del RdC, con riferimento al patto per il lavoro	Completamento della realizzazione della piattaforma digitale per la gestione del RdC, con riferimento al patto per il lavoro	N/A	75%	100%	100%
H.2	Miglioramento e implementazione degli applicativi e dei flussi informativi per gli operatori del mercato del lavoro (AdRdC, flusso incentivo IO Lavoro, repertorio incentivi)	Realizzazione dell'applicazione per la gestione dell'AdRdC	30%	70% (+40%)	85% (+15%)	100% (+5%)
		Realizzazione per la gestione del repertorio incentivi	40%	70% (+30%)		
		Realizzazione dei servizi per la gestione dell'incentivo IO Lavoro	N/A	70%		

I-	Comunicazione e supporto all'utenza					
Descrizione	<p>Nel 2020, in linea generale, verranno adottati interventi volti a rafforzare la strategia di comunicazione dell'Agenzia, allo scopo di accrescerne e valorizzarne l'immagine e di potenziare l'efficace diffusione delle politiche attive anche in termini di comunicazione e raggiungibilità dei target di utenza. In questo ambito, nel 2020 sarà lanciato il nuovo portale dell'Agenzia (www.anpal.gov.it), la nuova architettura informativa accoglierà e sistematizzerà i tratti salienti del ruolo di ANPAL nel Paese: motore delle politiche attive; perno di coordinamento di un network di stakeholder italiani ed europei legati al mondo del lavoro; fonte autorevole di dati e pubblicazioni; porta di accesso a servizi e opportunità; ente innovativo che progetta le proprie iniziative mettendo al centro le persone. Sarà altresì oggetto di completa riprogettazione e restyling il portale di Garanzia Giovani. Inoltre, ANPAL avvierà il nuovo Numero Unico del Lavoro, servizio affidato a un soggetto esterno, che sarà oggetto di monitoraggio continuo per la verifica del livello di servizio offerto ai cittadini anche per adottare, laddove necessario, gli opportuni correttivi.</p> <p>Inoltre, ANPAL effettuerà una forte azioni di comunicazione interna, al fine di realizzare la massima integrazione, unitarietà e coerenza nell'azione operativa dell'Agenzia. Ad esempio, saranno potenziate le funzionalità della intranet per il personale interno e la piena operatività (mediante condivisione e aggiornamento costante dei principali dispositivi) della scrivania virtuale del dipendente.</p>					
Divisioni e strutture coinvolte				Divisione 7		
Altre strutture coinvolte		<ul style="list-style-type: none"> - Ministero del Lavoro (Segretariato generale) - Altre Divisioni dell'Anpal 				
Codice	Obiettivi specifici	Indicatore	Baseline 2019	Target 2020	Target 2021	Target 2022
I.1	Migrazione e restyling del sito web istituzionale e del portale Garanzia Giovani	Realizzazione del nuovo portale ANPAL	60%	100% (+40%)	100%	100%
		Realizzazione del nuovo portale Garanzia Giovani	60%	80% (+20%)	100% (+20%)	
I.2	Rafforzamento delle attività di comunicazione interna (es. area intranet e scrivania virtuale del dipendente)	Realizzazione della scrivania virtuale del dipendente	60%	80% (+20%)	100% (+20%)	100%
		Aggiornamento dei contenuti della intranet e MEV	60%	100%	100%	

L- Studi, analisi, monitoraggio e valutazione	
Descrizione	<p>Nel 2020, ANPAL realizzerà i seguenti rapporti di monitoraggio: il monitoraggio delle performance del sistema dei servizi per l'impiego in risposta all'esigenza di valutare il raggiungimento degli obiettivi annuali di politica attiva del lavoro e dei LEP, nonché di fornire le informazioni quantitative e qualitative richieste in sede europea (decisione 573/2014/UE).</p> <p>Proseguirà il monitoraggio dell'attuazione del Programma Garanzia Giovani e sarà realizzata un'indagine ad hoc sui beneficiari degli interventi, per valutare l'efficacia in termini di inserimenti occupazionali dei partecipanti al Programma.</p> <p>Le attività di analisi si baseranno prioritariamente sui dati amministrativi ANPAL.</p> <p>Sarà inoltre effettuato il monitoraggio dei tirocini extracurricolari attraverso le informazioni presenti nel SIU, focalizzandosi sugli andamenti e sugli esiti e la tenuta occupazionale dei soggetti coinvolti. Sarà inoltre promossa un'indagine su un campione rappresentativo di individui coinvolti in esperienza di tirocinio, al fine di analizzare i contenuti e gli esiti dell'esperienza.</p> <p>Verranno inoltre prodotte delle reportistiche periodiche sui beneficiari del Reddito di cittadinanza tenuti alla sottoscrizione di un Patto per il Lavoro.</p> <p>L'Agenzia parteciperà, infine, alla redazione del monitoraggio della formazione professionale (Rapporto istituzionale del MLPS sulla Formazione continua) in quanto Agenzia vigilante sui Fondi interprofessionali, incaricata anche del monitoraggio delle misure dedicate alla formazione cofinanziata dal FSE. Saranno, inoltre, effettuati il monitoraggio e la valutazione dei programmi cofinanziati dall'FSE.</p> <p>Sarà effettuata l'implementazione e l'ampliamento della conoscenza su consistenze e andamenti del mercato del lavoro, attraverso lo sfruttamento delle basi informative dell'Agenzia (SIU, DID, SAP) e l'integrazione con altre fonti amministrative/survey (MLPS, Istat, Unioncamere, INPS).</p> <p>ANPAL contribuirà al Rapporto annuale sul mercato del lavoro previsto dall'accordo inter-istituzionale tra ANPAL, MLPS, ISTAT, INPS e INAIL.</p> <p>Sarà effettuata l'analisi dei dati del reddito di cittadinanza sulla base dei flussi amministrativi presenti nel SIU, attraverso la produzione di reportistica periodica (monitoraggi). Sarà effettuata la ricognizione degli strumenti di PAL operanti in Italia a livello regionale relativamente alle politiche di conciliazione e a quelle destinate ai disoccupati di lunga durata.</p> <p>L'Ufficio di Statistica di ANPAL, secondo quanto disposto dalle "Linee guida per l'accesso a fini scientifici ai dati ai dati elementari del Sistema statistico nazionale" (adottate dal Sistan con Direttiva n. 11 del Comstat), procederà alla creazione di Microdati per la Ricerca (MFR) al fine di valorizzare e mettere a disposizione il patrimonio informativo contenuto negli archivi amministrativi interni, in particolare Dichiarazione di Immediata Disponibilità (DID online), Garanzia Giovani.</p> <p>Sarà realizzato il Repertorio delle politiche attive nazionali e regionali, base informativa necessaria per le attività di monitoraggio e valutazione e per l'alimentazione del LMP database (Labour Market Policies), con dati fisici e finanziari relativi alle politiche attive del Paese.</p> <p>Sarà realizzata attività di supporto e consulenza tecnico-scientifica per l'attuazione del Quadro Nazionale delle Qualificazioni, con particolare riferimento ai compiti attribuiti ad ANPAL dal DM 8 gennaio 2018 dei Ministri del lavoro e dell'Istruzione e Università.</p>
Divisioni e Strutture coinvolte	Struttura 1, Struttura 2, Struttura 3, Struttura 4
Altre Strutture coinvolte	<ul style="list-style-type: none"> - Ministero del Lavoro - ISTAT, INPS, INAPP, Commissione europea, - Altre Divisioni dell'Anpal

Cod.	Obiettivi specifici	Indicatore	Baseline (2019)	Target 2020	Target 2021	Target 2022
L.1	Analisi del mercato del lavoro	Implementazione ed ampliamento della conoscenza su consistenze e andamenti del mercato del lavoro	N/A	n.2 note periodiche sulla disoccupazione amministrativa e la domanda di lavoro	n.2 note periodiche sulla disoccupazione amministrativa e la domanda di lavoro	n.2 note periodiche sulla disoccupazione amministrativa e la domanda di lavoro
			N/A	n.4. note trimestrali nell'ambito dell'accordo Interistituzionale Inps, Istat, Anpal, MLPS, INAPP	n.4. note trimestrali nell'ambito dell'accordo Interistituzionale Inps, Istat, Anpal, MLPS, INAPP	n.4. note trimestrali nell'ambito dell'accordo Interistituzionale Inps, Istat, Anpal, MLPS, INAPP
			N/A	n. 4 note periodiche sui beneficiari del reddito di cittadinanza	n. 4 note periodiche sui beneficiari del reddito di cittadinanza	n. 4 note periodiche sui beneficiari del reddito di cittadinanza
L.2	Monitoraggio e valutazione dei servizi per l'impiego	Elaborazione del Rapporto annuale di monitoraggio SPI	N/A	n.1 Rapporto annuale di monitoraggio SPI	n.1 Rapporto annuale di monitoraggio SPI	n.1 Rapporto annuale di monitoraggio SPI
L.3	Monitoraggio della formazione professionale	Reportistica di analisi relativa alle policy di formazione continua (Rapporto annuale Formazione continua)	n.1	n.1 Rapporto annuale Formazione continua	n.1 Rapporto annuale Formazione continua	n.1 Rapporto annuale Formazione continua
L.4	Monitoraggio e valutazione della Garanzia Giovani	Rapporti quadrimestrali	n. 3 rapporti quadrimestrali	n. 3 rapporti quadrimestrali	n. 3 rapporti quadrimestrali	n. 3 rapporti quadrimestrali
L.5	Monitoraggio e valutazione dei programmi cofinanziati dal FSE	Reportistica di monitoraggio delle attività regionali finanziate FSE per gli OT 8 e OT 10	n.11	n. 2	n. 2	n. 2
		Reportistica di valutazione dei progetti finanziati dal PON SPAO	n. 2	n. 2	n. 2	n. 2

L.6	Monitoraggio e valutazione dell'assegnazione di ricollocazione	Monitoraggio dell'Assegno di ricollocazione per i beneficiari del reddito di cittadinanza (art. 9 del DL 4/2019)	N/A (attività non prevista nel 2019)	n.1 nota periodica	n.1 nota periodica	n.1 nota periodica
L.7	Monitoraggio dei Fondi interprofessionali per la formazione continua e dei fondi bilaterali	Reportistica di analisi delle basi informative forniti da INPS	n.1 Report di analisi	.1 Report di analisi	.1 Report di analisi	.1 Report di analisi
L.8	Monitoraggio dei tirocini extracurricolari	Monitoraggio dei tirocini extracurricolari	N/A	n.1 Rapporto di ricerca	n.1 Rapporto di ricerca	n.1 Rapporto di ricerca
L.9	Valorizzazione a scopo statistico degli archivi amministrativi e raccordo con il SSN (Sistema Statistico Nazionale)	Predisposizione di file di Microdati per la Ricerca (MFR) al fine di valorizzare il patrimonio informativo delle DID	N/A	n.1 file MFR DID	n.1 file MFR DID	n.1 file MFR DID
		Predisposizione di file di Microdati per la Ricerca (MFR) al fine di valorizzare il patrimonio informativo di Garanzia Giovani		n.1 file MFR GG	.1 file MFR GG	n.1 file MFR GG
L.10	Analisi comparative a livello nazionale e internazionale in materia di politiche attive del lavoro	Documentazione tecnica sulle politiche di conciliazione implementate a livello regionale	N/A	n. 1 Doc. tecnica sulle politiche di conciliazione e implementate a livello regionale;	n. 1 Doc. tecnica sulle politiche di conciliazione implementate a livello regionale;	n. 1 Doc. tecnica sulle politiche di conciliazione implementate a livello regionale;
		Documentazione tecnica sulle politiche regionali destinate a LTU		n.1 Doc. tecnica sulle politiche regionali destinate a LTU	n.1 Doc. tecnica sulle politiche regionali destinate a LTU	n.1 Doc. tecnica sulle politiche regionali destinate a LTU

M- Attuazione del Piano triennale di prevenzione della corruzione e promozione di maggiori livelli di trasparenza

Descrizione	Attività connesse all'attuazione delle misure previste dalla vigente normativa in materia di trasparenza e anticorruzione (es. definizione del codice di comportamento, del regolamento per l'accesso civico, del rilascio dell'applicativo per la gestione documentale e il monitoraggio dei processi finalizzato alla dematerializzazione documentale, <i>follow up</i> delle misure implementate per la gestione del rischio e i protocolli di legalità/patti di integrità per le procedure di affidamento con particolare riferimento all'ambito della gestione contratti e procedure di acquisizione di beni e servizi, l'aggiornamento, per i profili di competenza, della mappatura delle aree di rischio dell'azione amministrativa e con la realizzazione degli adempimenti connessi allo svolgimento del processo di gestione del rischio e delle attività connesse all'attuazione della normativa in materia di trasparenza, nonché tutte le azioni di promozione di maggiori livelli di trasparenza e aggiornamento degli standard di qualità dei servizi e dei procedimenti). ANPAL si occuperà della pubblicazione dei documenti in conformità con quanto previsto dal Piano triennale per la prevenzione della corruzione e la trasparenza (Allegato I -Elenco degli obblighi di pubblicazione vigenti per il PTCPT 2020-2022).ANPAL si occuperà della realizzazione delle misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza previste dall'Allegato II ovvero delle n. 9 Schede di Misura.					
Divisioni coinvolte	Divisione 1, Divisione 2, Divisione 3, Divisione 4, Divisione 5, Divisione 6, Divisione 7					
Altre strutture coinvolte	<ul style="list-style-type: none"> - Ministero del Lavoro (Segretariato generale, OIV) - Dipartimento della Funzione Pubblica - Altre Strutture dell'Anpal 					
Cod.	Obiettivi specifici	Indicatore	Baseline 2019	Target 2020	Target 2021	Target 2022
M.1	Attuazione del Piano triennale per la prevenzione della corruzione e la trasparenza (Divisione 1)	Pubblicazione nella sezione dedicata, di tutti gli atti di competenza	100%	100%	100%	100%
M.2	Attuazione del Piano triennale per la prevenzione della corruzione e la trasparenza (Divisione 2)	Percentuale di misure di prevenzione della corruzione attuate rispetto a quelle programmate	100%	100%	100%	100%
M.3	Attuazione del Piano triennale per la prevenzione della corruzione e la trasparenza (Divisione 3)	Percentuale di misure di prevenzione della corruzione attuate rispetto a quelle programmate	100%	100%	100%	100%
M.4	Attuazione del Piano triennale per la prevenzione della corruzione e la trasparenza (Divisione 4)	Percentuale di misure di prevenzione della corruzione attuate rispetto a quelle programmate	100%	100%	100%	100%
M.5	Attuazione del Piano triennale per la prevenzione della corruzione e la trasparenza (Divisione 5)	Percentuale di misure di prevenzione della corruzione attuate rispetto a quelle programmate	100%	100%	100%	100%

M.6	Attuazione del Piano triennale per la prevenzione della corruzione e la trasparenza (Divisione 6)	Percentuale di misure di prevenzione della corruzione attuate rispetto a quelle programmate	100%	100%	100%	100%
M.7	Attuazione del Piano triennale per la prevenzione della corruzione e la trasparenza (Divisione 7)	Percentuale di misure di prevenzione della corruzione attuate rispetto a quelle programmate	100%	100%	100%	100%

N – Obiettivi di efficienza interna e di efficienza esterna						
Descrizione		<p>Predisposizione della programmazione per gli interventi di politica attiva conformemente alla normativa vigente in materia e alle linee di indirizzo triennali impartite dal Ministero del Lavoro e delle politiche Sociali, dal Consiglio di Amministrazione e dal Consiglio di Vigilanza dell'Agenzia, in raccordo con gli organi competenti. Azioni di impulso per l'introduzione di strumenti volti a favorire l'occupazione e la rioccupazione e per il rafforzamento dei servizi per l'impiego.</p> <p>Potenziamento ed impulso delle attività dei gruppi di lavoro costituiti, in sinergia con le strutture interne coinvolte e con le altre Amministrazioni che sono componenti della Rete delle Politiche attive del lavoro.</p> <p>Coordinamento delle attività statistiche, di analisi, di monitoraggio e valutazione nelle aree di competenza dell'agenzia ai fini della predisposizione degli studi, analisi e dei rapporti di ricerca.</p> <p>Coordinamento degli uffici dirigenziali di ANPAL per gli interventi a carattere trasversale rivolti all'attuazione dei Programmi operativi FSE e tesi all'efficientamento dell'assetto organizzativo e al benessere organizzativo (anche attraverso il coordinamento dei tavoli di confronto con le rappresentanze sindacali).</p>				
Data di inizio		01/01/2020				
Data di completamento		31/12/2020				
Divisioni e strutture coinvolte		Direzione generale				
Altre strutture coinvolte		Ministero del Lavoro (Segretariato generale, Uffici di diretta collaborazione con il Ministro del Lavoro, OIV) Presidenza del Consiglio dei Ministri (Dipartimento della Funzione Pubblica, Dipartimento della Coesione,) Ministero dell'Economia e delle Finanze, Ministero delle politiche agricole, alimentari e forestali Organi di indirizzo dell'ANPAL				
Cod.	Obiettivi specifici	Indicatore	Baseline 2019	Target 2020	Target 2021	Target 2022
N.1	Coordinamento degli interventi programmati nell'ambito delle politiche attive del lavoro volti a favorire l'occupazione e la rioccupazione in attuazione degli indirizzi politico-strategici	Rapporto fra interventi realizzati rispetto a quelli programmati	N/A	100%	100%	100%
N.2	Coordinamento delle Strutture di ricerca per la predisposizione di Rapporti, studi e analisi nell'annualità	Rapporto tra numero di Rapporti, Studi e Analisi realizzati rispetto a quelli previsti	N/A	100%	100%	100%
N.3	Coordinamento degli uffici dirigenziali di ANPAL per gli interventi di carattere trasversale tesi all'efficientamento dell'assetto organizzativo e all'attuazione dei Programmi operativi FSE	Rapporto tra numero di atti istruiti e emanati tesi all'efficientamento interno e al benessere organizzativo (es. protocolli e regolamenti interni) e all'attuazione dei Programmi operativi	N/A	100%	100%	100%

3. Pianificazione annuale

Con riferimento alle priorità strategiche suindicate negli obiettivi generali 2020-2022, sono previsti obiettivi specifici annuali ai quali corrispondono i risultati che l’Agenzia intende conseguire nell’anno di riferimento.

La declinazione degli obiettivi specifici in attività ed indicatori chiari, misurabili e realizzabili è stata effettuata tenendo conto dell’emergenza COVID 19 e dell’impatto rispetto agli obiettivi indicati nella nota preliminare al fine di ridefinire e concordare le priorità strategiche per l’annualità in corso.

Nel più ampio quadro degli obiettivi strategici triennali, per l’annualità 2020, sono previsti gli obiettivi specifici annuali descritti brevemente nella tabella seguente. Per ciascuno degli obiettivi identificati, si è fornita una descrizione delle attività che saranno effettuate e sulla base delle quali sarà misurata la *performance* e verificato il pieno raggiungimento degli obiettivi medesimi.

I risultati raggiunti dall’Agenzia nel suo complesso sono, pertanto, dati sia dai contributi delle articolazioni organizzative (*performance organizzativa*) sia dai contributi individuali (*performance individuali*).

Come noto, lo stato di realizzazione degli obiettivi è oggetto di valutazione e misurazione della performance. Un ruolo determinante in tale fase è svolto dall’OIV che monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso, anche formulando proposte e raccomandazioni ai vertici amministrativi.

3.1. Obiettivi specifici annuali

Obiettivi performance organizzativa anno 2020			
Obiettivo specifico A	Obiettivi correlati al funzionamento dell'Agenzia		
A.1	Ottimizzazione della gestione dei fondi destinati alla incentivazione della produttività del personale		
Descrizione	L'Agenzia avvierà le attività funzionali all'attribuzione dei fondi destinati all'incentivazione della produttività del personale.		
Data di inizio	01/01/2020		
Data di completamento	31/12/2020		
Divisioni e strutture coinvolte		Divisione 1	
Altre strutture coinvolte	<ul style="list-style-type: none"> - Tutte le altre Divisioni e Strutture dell'ANPAL - Ministero del Lavoro (OIV, Segretariato generale) 		
Obiettivi specifici Indicatore		Baseline 2019	Target 2020
Atto di stanziamento dei fondi per il trattamento del personale		N/A	n.1
Fase		Peso	Termine
Istruttoria finalizzata all'individuazione delle risorse aggiuntive destinate all'incentivazione del personale		35%	15/10/2020
Quantificazione delle risorse		35%	31/10/2020
Definizione e adozione del procedimento di assegnazione		30%	31/12/2020
A.2	Riconciliazione delle partite debitorie e creditorie tra FdR e FSE		
Descrizione	ANPAL ha effettuato lo scorso anno la riconciliazione delle partite debitorie e creditorie tra il Fondo Sociale Europeo e il Fondo di Rotazione 236/93. Quest'anno proseguirà l'attività di riconciliazione con lo spostamento delle risorse da un Fondo all'altro.		
Data di inizio	01/01/2020		
Data di completamento	31/12/2020		
Divisioni e strutture coinvolte		Divisione 1	
Altre Strutture coinvolte		Divisione 3 e altre Divisioni dell'ANPAL	
Indicatore		Baseline 2019	Target 2020
Volumi riconciliati rispetto a volumi da analizzare		31%	55% (+24%)
Fase		Peso	Termine
Analisi dei decreti finalizzati all'individuazione delle somme da rimborsare al Fondo di rotazione		35%	30/11/2020
Svolgimento del procedimento finalizzato all'atto di rimborso, attestazione del mancato diritto al rimborso o alla radiazione dei residui		55%	30/11/2020
Reportistica		10%	31/12/2020
A.3	Efficientamento del processo di pagamento		
Descrizione	ANPAL ridurrà i tempi medi di pagamento intercorsi fra la nota di liquidazione e il mandato di pagamento dei contratti e delle forniture.		
Data di inizio	01/01/2020		
Data di completamento	31/12/2020		
Divisioni e strutture coinvolte		Divisione 1	
Altre Strutture coinvolte		Altre Divisioni dell'ANPAL (in particolare la Divisione 2)	

Indicatore	Baseline 2019	Target 2020
Riduzione dei tempi medi di pagamento (dove il tempo medio di pagamento=totale dei tempi di pagamento/totale delle liquidazioni effettuate)	N/A	10 gg.
Fase	Peso	Termine
Monitoraggio delle note di liquidazione	50%	31/12/2020
Monitoraggio dei mandati di pagamento	50%	31/12/2020
A.4	Nuovo Piano dei fabbisogni del personale 2020-2022	
Descrizione	ANPAL predisporrà un Nuovo Piano dei fabbisogni 2020-2022 integrato sulla base della Legge 218 (Semplificazione degli enti di ricerca)	
Data di inizio	01/01/2020	
Data di completamento	31/12/2020	
Divisioni e strutture coinvolte	Divisione 1	
Altre Strutture coinvolte	Altre Divisioni dell'ANPAL	
Indicatore	Baseline 2019	Target 2020
Predisposizione del Nuovo Piano dei fabbisogni	N/A	n.1
Fase	Peso	Termine
Analisi delle figure professionali da acquisire in relazione delle esigenze dell'Agenzia	33%	31/12/2020
Analisi delle risorse finanziarie disponibili	33%	31/12/2020
Elaborazione del Piano dei fabbisogni	34%	31/12/2020
A.5	Efficientamento della gestione e della verifica degli stati di avanzamento dei lavori	
Descrizione	ANPAL realizzerà l'efficientamento della gestione e della verifica degli stati di avanzamento dei lavori dal momento della consegna degli stati di avanzamento dei lavori al momento della trasmissione della nota di liquidazione.	
Data di inizio	01/01/2020	
Data di completamento	31/12/2020	
Divisioni e strutture coinvolte	Divisione 2	
Altre Strutture coinvolte	Altre Divisioni dell'ANPAL	
Indicatore	Baseline 2019	Target 2020
Riduzione dei tempi medi di verifica	N/A	40 gg.
Fase	Peso	Termine
Analisi documentale e delle procedure	60%	31/10/2020
Monitoraggio della procedura di gestione e di verifica dei contratti	40%	31/12/2020
A.6	Implementazione del protocollo informatico	
Descrizione	ANPAL implementerà la gestione del protocollo informatico nel nuovo sistema informativo dell'Agenzia.	
Data di inizio	01/01/2020	
Data di completamento	31/12/2020	
Divisioni e strutture coinvolte	Divisione 2	
Altre Strutture coinvolte	Altre Divisioni dell'ANPAL	
Indicatore	Baseline 2019	Target 2020
Procedure per l'attivazione dell'avvio dei contratti finalizzati a migliorare il flusso informativo	N/A	100%

Fase		Peso	Termine
Analisi e revisione della documentazione di riferimento (es. titolario)		60%	31/10/2020
Avvio sperimentale del nuovo protocollo informatico integrato		40%	31/12/2020
A.7	Realizzazione delle componenti informatiche di supporto ai processi interni		
Descrizione	L'Agenzia proseguirà nell'attività di miglioramento delle componenti informatiche di supporto ai processi interni (es. la messa a regime del nuovo protocollo informatico, la dematerializzazione del processo di gestione dei contratti e il sistema unico di gestione del personale).		
Data di inizio	01/01/2020		
Data di completamento	31/12/2020		
Divisioni e strutture coinvolte		Divisione 7	
Altre Strutture coinvolte		Altre Divisioni dell'ANPAL	
Indicatore		Baseline	Target 2020
Realizzazione del sistema unico di gestione del personale		60%	70% (+10%)
Realizzazione del nuovo protocollo informatico		60%	70% (+10%)
Realizzazione della dematerializzazione di alcuni processi core		60%	70% (+10%)
Fase		Peso	Termine
Definizione della progettazione tecnica e configurazione dell'applicativo del protocollo informatico		40%	31/08/2020
Rilascio in ambiente di collaudo del nuovo protocollo informatico		60%	30/11/2020
Completamento della configurazione dell'applicativo (comparto ricerca) del personale		30%	30/09/2020
Completamento della migrazione dati dagli applicativi preesistenti del personale		30%	31/10/2020
Rilascio in ambiente di collaudo dell'applicativo per la gestione del personale		40%	31/12/2020
Prototipizzazione dei processi da dematerializzare		60%	30/09/2020
Personalizzazione dell'applicativo dematerializzazione		20%	30/11/2020
Caricamento dei processi		20%	31/12/2020
A.8	Dematerializzazione della gestione delle procedure gare e contratti		
Descrizione	ANPAL realizzerà il sistema informativo apposito che consente la dematerializzazione della gestione delle procedure delle gare e dei contratti a partire dal decreto di impegno e fino al pagamento delle forniture.		
Data di inizio	01/01/2020		
Data di completamento	31/12/2020		
Divisioni e strutture coinvolte		Divisione 2	
Altre Strutture coinvolte		Altre Divisioni dell'ANPAL	
Indicatore		Baseline 2019	Target 2020
Percentuale di contratti dematerializzati		N/A	40%
Fase		Peso	Termine
Analisi del processo di dematerializzazione		60%	31/10/2020
Avvio sperimentale della dematerializzazione della gestione delle procedure gare e contratti		40%	31/12/2020

Obiettivo specifico 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	
Descrizione	L'Autorità di Gestione del PON SPAO e del PON IOG emanerà delle linee guida rivolte a tutti gli enti beneficiari per la gestione della formazione a distanza e per lo svolgimento dei tirocini extracurricolari in relazione all'emergenza epidemiologica COVID 19.	
Data di inizio	01/01/2020	
Data di completamento	31/12/2020	
Divisioni e strutture coinvolte	Divisione 3	
Altre strutture coinvolte	<ul style="list-style-type: none"> - Divisione 6 - Ministero del Lavoro (OIV, Segretariato generale, DG Inclusione) - Altre Divisioni e strutture dell'ANPAL 	
Indicatore	Baseline 2019	Target 2020
Predisposizione delle linee guida	N/A	n.3
Fase	Peso	Termine
Predisposizione delle linee guida generali per la formazione a distanza	50%	31/12/2020
Predisposizione delle linee guida generali per lo svolgimento dei tirocini extracurricolari a distanza	50%	31/12/2020
B.2	Conclusione delle attività di controllo e definizione amministrativo-contabile delle annualità 2016, 2017, 2018 dei Piani Operativi di Anpal Servizi SpA e di INAPP	
Descrizione	L'Autorità di Gestione del PON SPAO e del PON IOG concluderà le attività di controllo amministrativo-contabile delle annualità 2016, 2017 e 2018 dei Piani Operativi di Anpal Servizi SpA e di INAPP.	
Data di inizio	01/01/2020	
Data di completamento	31/12/2020	
Divisioni e strutture coinvolte	Divisione 3	
Altre strutture coinvolte	<ul style="list-style-type: none"> - Divisione 6 - Ministero del Lavoro (OIV, Segretariato generale, DG Inclusione) - Altre Divisioni e strutture dell'ANPAL - Anpal Servizi SpA, INAPP 	
Indicatore	Baseline 2019	Target 2020
Definizione contabile , comprese le controdeduzioni delle annualità 2016, 2017 e 2018	N/A	100%
Fase	Peso	Termine
Individuazione delle spese sospese	50%	31/12/2020
Conclusione dei controlli	25%	31/12/2020
Analisi delle controdeduzioni	25%	31/12/2020

B.3	Implementazione delle misure previste dal Decreto Rilancio	
Descrizione	Come indicato nel Decreto Rilancio, l'Agenzia predisporrà in collaborazione con l'INAIL lo schema di Convenzione e dello schema interministeriale del Fondo Nuove Competenze occupandosi degli adempimenti relativi all'attuazione.	
Data di inizio	01/01/2020	
Data di completamento	31/12/2020	
Divisioni e strutture coinvolte	Divisione 3	
Altre strutture coinvolte	<ul style="list-style-type: none"> - Divisione 6, Divisione 4, - Ministero del Lavoro (OIV, Segretariato generale) - Altre Divisioni e strutture dell'ANPAL - INAIL, definire a chi va inviato il decreto interministeriale 	
Indicatore	Baseline 2019	Target 2020
Sottoscrizione della Convenzione con INAIL	N/A	100%
Fasi	Peso	Termine
Elaborazione della Convenzione con INAIL	20%	31/08/2020
Sottoscrizione della Convenzione INAIL	20%	30/09/2020
Elaborazione della Convenzione con Inps	30%	30/09/2020
Avvio delle attività	30%	31/12/2020
B.4	Adempimenti in relazione all'avvio e alla gestione dei progetti speciali	
Descrizione	L'Agenzia realizzerà le attività previste per l'avvio e la gestione dei progetti nell'ottica di agevolare e ottimizzare il processo e il flusso informativo.	
Data di inizio	01/01/2020	
Data di completamento	31/12/2020	
Divisioni e strutture coinvolte	Divisione 3	
Altre strutture coinvolte	<ul style="list-style-type: none"> - Divisione 6, Divisione 4, - Ministero del Lavoro (OIV, Segretariato generale) - Altre Divisioni e strutture dell'ANPAL 	
Indicatore	Baseline 2019	Target 2020
Chiusura degli iter di controllo e avvio attività formative per tutti i soggetti attuatori	N/A	100%
Fase	Peso	Termine
Chiusura degli iter di controllo e avvio attività formative per i soggetti attuatori dell'avviso dialogo sociale	50%	31/12/2020
Chiusura degli iter di controllo e avvio attività formative per i soggetti attuatori dell'avviso ICT Mezzogiorno	50%	31/12/2020
B.5	Implementazione delle misure del Fondo Nuove competenze in relazione al ruolo dei Fondi Paritetici Interprofessionali	
Descrizione	L'Agenzia si occuperà dell'implementazione delle misure del Fondo Nuove Competenze in relazione al ruolo dei Fondi Paritetici Interprofessionali costituiti ai sensi dell'articolo 118 della legge 23 dicembre 2000, n. 288	

	nonché per le specifiche finalità del Fondo per la formazione e il sostegno al reddito dei lavoratori di cui all'articolo 12 del decreto legislativo 10 settembre 2003 n. 276	
Data di inizio	01/01/2020	
Data di completamento	31/12/2020	
Divisioni e strutture coinvolte	Divisione 4	
Altre strutture coinvolte	<ul style="list-style-type: none"> - Ministero del Lavoro (OIV, Segretariato generale) - Divisione 3, Divisione 6 	
Indicatore	Baseline 2019	Target 2020
Implementazione delle misure del Fondo Nuove Competenze	N/A	100%
Fase	Peso	Data
Analisi del quadro normativo	50%	31/12/2020
Implementazione delle misure del Fondo Nuove Competenze	50%	31/12/2020
B.6	Predisposizione di una circolare sulle modalità di controllo digitale della formazione a distanza	
Descrizione	L'Agenzia predisporrà una circolare sulle modalità di controllo digitale della formazione a distanza in considerazione dell'emergenza epidemiologica COVID 19.	
Data di inizio	01/01/2020	
Data di completamento	31/12/2020	
Divisioni e strutture coinvolte	Divisione 4	
Altre strutture coinvolte	<ul style="list-style-type: none"> - Ministero del Lavoro (OIV, Segretariato generale) - Divisione 3, Divisione 6 	
Indicatore	Baseline 2019	Target 2020
Elaborazione della circolare sulle modalità di controllo digitale della formazione a distanza	N/A	100%
Fase	Peso	Termine della fase
Analisi del quadro normativo	50%	30/11/2020
Stesura della circolare	50%	31/12/2020
B.7	Assegno di ricollocazione nel Reddito di Cittadinanza	
Descrizione	L'Agenzia si occuperà della predisposizione degli strumenti informatici da mettere a disposizione per gli utenti interni ed esterni. A seguito di ciò sarà effettuata la verifica formale e amministrativa sulle richieste di contributo per successo occupazionale nell'ambito dell'AdRdC misurato tramite la percentuale delle richieste di contributo lavorate rispetto a quelle presentate.	
Data di inizio	01/01/2020	
Data di completamento	31/12/2020	
Divisioni e strutture coinvolte	Divisione 5	
Altre strutture coinvolte	<ul style="list-style-type: none"> - Ministero del Lavoro (OIV, Segretariato generale) - Divisione 7 e le altre Divisioni e Strutture ANPAL 	
Indicatore	Baseline 2019	Target 2020
Realizzazione delle attività di verifica formale e	N/A (attività non avviata nel 2019)	90%

amministrativa (calcolata come richieste di contributo lavorate/richieste di contributo presentate)		
Fase	Peso	Termine
Verifica formale e amministrativa delle richieste di contributo presentate	100%	31/12/2020
Obiettivo specifico C	Azioni per il rafforzamento dei Servizi per l'impiego	
C.1	Attuazione del piano di rafforzamento dei servizi per il lavoro	
Descrizione	A seguito della stipula delle Convenzioni con le Regioni, ANPAL supporterà 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. ANPAL procederà alla predisposizione di rapporti di monitoraggio semestrali in merito all'attuazione dei piani regionali.	
Data di inizio	01/01/2020	
Data di completamento	31/12/2020	
Divisioni e strutture coinvolte	Divisione 5	
Altre strutture coinvolte	<ul style="list-style-type: none"> - Divisione 3, Divisione 6 - Ministero del Lavoro (OIV, Segretariato generale, DG Inclusione) - Altre Divisioni e strutture dell'ANPAL 	
Indicatore	Baseline 2019	Target 2020
Rapporti di monitoraggio semestrali in merito all'attuazione dei piani regionali	N/A	n.2 rapporti di monitoraggio
Fase	Peso	Termine
Elaborazione dei rapporti di monitoraggio semestrali	100%	31/12/2020
C.2	Repertorio delle politiche attive regionali e nazionali	
Descrizione	A partire al repertorio degli incentivi presenti a livello nazionale e regionale o e pubblicato sul sito dell'Agenzia si procederà alla predisposizione del repertorio delle politiche attive a livello regionale e nazionale.	
Data di inizio	01/01/2020	
Data di completamento	31/12/2020	
Divisioni e strutture coinvolte	Divisione 5	
Altre strutture coinvolte	<ul style="list-style-type: none"> - Divisione 4, Divisione 3, Divisione 6 - Ministero del Lavoro (OIV, Segretariato generale, DG Inclusione) - Altre Divisioni e strutture dell'ANPAL 	
Indicatore	Baseline 2019	Target 2020
Realizzazione del repertorio delle politiche attive regionali e nazionali	N/A	100%
Fase	Peso	Termine
Predisposizione del repertorio	100%	31/12/2020

D.1	Profilazione quantitativa	
Descrizione	Verranno analizzati i sistemi regionali e internazionali che utilizzano dati di fonte amministrativa per la definizione del profiling statistico dei disoccupati registrati ai Servizi per l'impiego, al fine di definire una proposta metodologica di una nuova metodologia di Profiling statistico. Inoltre, si aggiorneranno gli indici di profilazione quantitativa in uso, applicando i modelli econometrici ai dati statistici più recenti.	
Data di inizio	01/01/2020	
Data di completamento	31/12/2020	
Divisioni e strutture coinvolte	Stuttura 3	
Altre strutture coinvolte	<ul style="list-style-type: none"> - Ministero del Lavoro (OIV, Segretariato generale) - Autorità di Audit - Altre Divisioni e strutture dell'ANPAL 	
Indicatore	Baseline 2019	Target 2020
Realizzazione delle attività previste per ciascuna delle fasi (Somma delle percentuali di realizzazione delle fasi attuative, ponderata per i rispettivi pesi)	N/A	100%
Fase	Peso	Termine
Analisi della letteratura	10%	30/09/2020
Predisposizione della base dei dati	30%	30/09/2020
Test dei vari modelli	30%	31/12/2020
Stesura del documento metodologico	30%	31/12/2020
D.2	Completamento dello strumento per la gestione dell'incontro e domanda e offerta di lavoro	
Descrizione	Nel corso del 2020, il lavoro dell'Agenzia sul miglioramento degli applicativi a disposizione dei Servizi per il lavoro si concentrerà sul rafforzamento dell'applicativo che consente l'incontro di Domanda e Offerta di lavoro mediante le funzionalità "DO", che rendono possibile la pubblicazione delle comunicazioni di posti vacanti da parte dei datori di lavoro che intendono fruire dell'incentivo assunzionale previsto dal Reddito di Cittadinanza (art.8 DL 4/2019).	
Data di inizio	01/01/2020	
Data di completamento	31/12/2020	
Divisioni e strutture coinvolte	Divisione 7	
Altre strutture coinvolte	<ul style="list-style-type: none"> - Ministero del Lavoro (OIV, Segretariato generale, DG Inclusione) - Altre Divisioni e strutture dell'ANPAL 	
Indicatore	Baseline 2019	Target 2020
Realizzazione della prima versione dell'applicativo domanda e offerta di lavoro	N/A	n.1
Fase	Peso	Termine

Rilascio in esercizio della prima versione dell'applicativo	60%	31/05/2020
Integrazione della versione web con applicazione mobile	20%	30/06/2020
Rilascio funzionalità per interscambio dati con Regioni e soggetti obbligati al conferimento	10%	30/09/2020
Rilascio funzionalità per la gestione degli intermediari e degli Eures advisers	10%	31/10/2020
D.3	Elaborazione standard di costo SPI	
Descrizione	Con riferimento ai servizi ed alle misure di politica attiva di cui all'articolo 18 del decreto legislativo n. 150/2015, ANPAL proseguirà il lavoro iniziato con il primo esercizio di quantificazione delle Unità di costo standard (UCS) associate a ciascun Livello essenziale di prestazione (LEP) illustrato nel documento tecnico "Processo di semplificazione dei costi dei servizi per l'impiego – Proposta metodologica". Nel corso del 2020, si procederà all'aggiornamento e all'arricchimento della base dati	
Data di inizio	01/01/2020	
Data di completamento	31/12/2020	
Divisioni e strutture coinvolte	Struttura 3	
Altre strutture coinvolte	<ul style="list-style-type: none"> - Ministero del Lavoro (OIV, Segretariato generale, DG Inclusione) - Altre Divisioni e strutture dell'ANPAL 	
Indicatore	Baseline 2019	Target 2020
Realizzazione delle attività previste per ciascuna delle fasi (Somma delle percentuali di realizzazione delle fasi attuative, ponderata per i rispettivi pesi)	N/A	100%
Fase	Peso	Termine
Aggiornamento dati del primo esercizio di quantificazione delle UCS	50%	30/09/2020
Elaborazione di un documento metodologico	50%	31/12/2020
Obiettivo specifico F	Strumenti per il rafforzamento delle competenze della forza lavoro	
F.1	Gestione delle crisi aziendali	
Descrizione	ANPAL parteciperà alle riunioni dei rispettivi gruppi di coordinamento e di controllo delle riunioni in merito alle aree di crisi industriale complessa.	
Data di inizio	01/01/2020	
Data di completamento	31/12/2020	
Divisioni e strutture coinvolte	Divisione 4	
Altre strutture coinvolte	<ul style="list-style-type: none"> - Ministero del Lavoro (OIV, Segretariato generale, DG Inclusione) - Mise 	

	- Altre Divisioni e strutture ANPAL	
Indicatore	Baseline 2019	Target 2020
Numero delle aree di crisi industriale complessa	n. 17	n.17
Fase	Peso	Termine
Partecipazione e collaborazione presso i tavoli del Mise finalizzati alla risoluzione delle crisi	50%	31/12/2020
Analisi e predisposizione del quadro di misure disponibili ed attivazione delle eventuali azioni di competenza	50%	31/12/2020
F.2	Attività di verifica sui Fondi Interprofessionali per la formazione continua	
Descrizione	ANPAL effettuerà le attività di verifica sui Fondi Interprofessionali per la formazione continua elaborando i Rapporti definitivi previsti.	
Data di inizio	01/01/2020	
Data di completamento	31/12/2020	
Divisioni e strutture coinvolte	Divisione 4	
Altre strutture coinvolte	<ul style="list-style-type: none"> - Ministero del Lavoro (OIV, Segretariato generale, DG Inclusione) - Fondi Interprofessionali - Altre Divisioni e strutture ANPAL 	
Indicatore	Baseline 2019	Target 2020
Numero di Rapporti definitivi sugli esiti delle verifiche svolte presso i Fondi	n.10	n.10
Fase	Peso	Termine
Svolgimento delle attività di verifica presso i Fondi	40%	31/12/2020
Predisposizione del rapporto definitivo e invio del rapporto al Fondo interessato	40%	31/12/2020
Analisi delle eventuali controdeduzioni	20%	31/12/2020
Obiettivo specifico 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	
Descrizione	ANPAL effettuerà le attività di coordinamento previste per la programmazione 2014-2020 alla luce dell'emergenza epidemiologica COVID 19	
Data di inizio	01/01/2020	
Data di completamento	31/12/2020	
Divisioni e strutture coinvolte	Divisione 6	
Altre strutture coinvolte	<ul style="list-style-type: none"> - Ministero del Lavoro (OIV, Segretariato generale, DG Inclusione) - Altre Divisioni e strutture ANPAL 	
Indicatore	Baseline 2019	Target 2020
Predisposizione di istruzioni operative sulle politiche attive a valere sui POR FSE e sui PON	N/A	n. 5 istruzioni operative (note sulle FAD approfondimenti sul cofinanziamento al 100%)

FSE (in particolare PON SPAO) anche in complementarietà con il programma SURE della Commissione europea		
Predisposizione di una circolare sull'ammissibilità della spesa con particolare riferimento agli interventi di contrasto all'emergenza COVID 2019	N/A	n.1 circolare
Riprogrammazione dei Programmi Operativi Regionali e Nazionali in attuazione del CRII, CRII+ e Recovery Package	N/A	n. 10 Programmi operativi riprogrammati
Fase	Termine	Peso
Elaborazione n.3 istruzioni operative	30/06/2020	60%
Elaborazione n.2 istruzioni operative	31/12/2020	40%
Elaborazione della circolare	31/05/2020	50%
Condivisione con tutte le amministrazioni interessate (Regioni, Commissione, Amministrazioni centrali)	31/07/2020	35%
Adozione e pubblicazione della circolare	31/08/2020	15%
Assistenza tecnica e supporto alla riprogrammazione dei PON e dei POR	31/12/2020	50%
Verifica di coerenza delle modifiche proposte dei Programmi operativi con il quadro regolatorio	31/12/2020	50%
G.2	Programmazione post2020: accordo di partenariato 2021-2027. Programmi Operativi 2021-2027	
Descrizione	ANPAL effettuerà le attività di coordinamento previste per la programmazione 2021-2027 alla luce dell'emergenza epidemiologica COVID 19	
Data di inizio	01/01/2020	
Data di completamento	31/12/2020	
Divisioni e strutture coinvolte	Divisione 6	
Altre strutture coinvolte	- Ministero del Lavoro (OIV, Segretariato generale, DG Inclusione) - Altre Divisioni e strutture ANPAL	
Indicatore	Baseline 2019	Target 2020
Numero di note e contributi per il negoziato 2021-2027; Numero di riscontri per elaborazione AdP; Numero di contributi e note per P.O.	N/A	Almeno 5; almeno 5; almeno 21
Fase	Peso	Termine
Istruttoria del quadro	50%	31/12/2020

regolatorio e normativo		
Accompagnamento alla predisposizione dei programmi operativi	50%	31/12/2020
Obiettivo specifico 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)	
Descrizione	ANPAL effettuerà le attività finalizzate al completamento della piattaforma digitale per la gestione del Rdc, con riferimento al patto per il lavoro (realizzazione del sistema di gestione della condizionalità) in attuazione del DM del 2 settembre 2019.	
Data di inizio	01/01/2020	
Data di completamento	31/12/2020	
Divisioni e strutture coinvolte	Divisione 7	
Altre strutture coinvolte	<ul style="list-style-type: none"> - Ministero del Lavoro (OIV, Segretariato generale, DG Inclusione) - Altre Divisioni e strutture ANPAL 	
Indicatore	Baseline 2019	Target 2020
Completamento della realizzazione della piattaforma digitale per la gestione del RdC, con riferimento al patto per il lavoro	N/A	75%
Fase	Peso	Termine
Completamento dei flussi di interoperabilità con nodi regionali per la gestione del patto per il lavoro	20%	31/08/2020
Progettazione del sistema unico di condizionalità e definizione dei flussi informativi	30%	31/08/2020
Rilascio in Collaudo del sistema unico di condizionalità e test con Regioni e INPS	30%	30/09/2020
Rilascio in esercizio del sistema di condizionalità	20%	31/12/2020
H.2	Miglioramento e implementazione degli applicativi e dei flussi informativi per gli operatori del mercato del lavoro (AdRdC, flusso incentivo IO Lavoro, repertorio incentivi)	
Descrizione	ANPAL realizzerà il miglioramento degli applicativi a disposizione degli operatori del mercato del lavoro e in particolare dei Centri per l'Impiego (applicativo per Assegno di Ricollocazione per i beneficiari del Reddito di Cittadinanza, flusso informativo dell'incentivo IO Lavoro in collaborazione con l'INPS, sistema di condizionalità e repertorio degli incentivi nazionali e regionali).	
Data di inizio	01/01/2020	
Data di completamento	31/12/2020	
Divisioni e strutture coinvolte	Divisione 7	
Altre strutture coinvolte	<ul style="list-style-type: none"> - Ministero del Lavoro (OIV, Segretariato generale, DG Sistemi Informativi) - Altre Divisioni e strutture ANPAL 	

Indicatore	Baseline 2019	Target 2020
Realizzazione dell'applicazione per la gestione dell'AdRdC	30%	70%
Realizzazione per la gestione del repertorio incentivi	40%	70%
Realizzazione dei servizi per la gestione dell'incentivo IO Lavoro	N/A	70%
Fasi	Peso	Termine
Realizzazione release per la gestione del primo appuntamento (AdRdC)	25%	31/07/2020
Realizzazione release per sottoscrizione Patto di Ricerca Intensiva (AdR)	25%	31/08/2020
Realizzazione release per scelta e cambio del soggetto erogatore	25%	15/09/2020
Realizzazione release per gestione offerta di lavoro	25%	31/10/2020
Rilascio in ambiente di collaudo dell'applicativo (repertorio)	10%	31/05/2020
Supporto tecnico al caricamento delle schede regionali e nazionali	40%	31/08/2020
Rilascio in esercizio dell'applicativo (repertorio)	30%	30/09/2020
Pubblicazione sul portale ANPAL del repertorio incentivi	20%	31/12/2020
Analisi funzionale del processo, dei requisiti di ammissione e dei controlli incentivi (IO lavoro)	40%	31/07/2020
Condivisione con INPS dei tracciati e delle specifiche tecniche	10%	31/07/2020
Rilascio in ambiente di collaudo dei web services e test con INPS	30%	31/07/2020
Rilascio in esercizio dei web services	20%	31/08/2020
Obiettivo specifico I	Comunicazione e supporto all'utenza	
I.1	Migrazione e restyling del sito web	
Descrizione	ANPAL realizzerà la migrazione e il restyling del sito web ed in particolare del portale di Garanzia Giovani e del portale istituzionale dell'ANPAL.	
Data di inizio	01/01/2020	
Data di completamento	31/12/2020	
Divisioni e strutture coinvolte	Divisione 7	
Altre strutture coinvolte	<ul style="list-style-type: none"> - Ministero del Lavoro (OIV, Segretariato generale, DG Sistemi Informativi) - Altre Divisioni e strutture ANPAL - Regioni e CPI territoriali 	
Indicatore	Baseline 2019	Target 2020
Realizzazione del nuovo portale ANPAL	60%	100% (+40%)

Realizzazione del nuovo portale Garanzia Giovani	60%	80% (+20%)
Fase		
Completamento della migrazione e aggiornamento redazionale sulla base della nuova progettazione tecnica	30%	31/03/2020
Rilascio in esercizio del nuovo portale ANPAL	70%	31/05/2020
Completamento della progettazione tecnica del nuovo portale GG	30%	30/09/2020
Definizione redazionale dei nuovi contenuti del portale GG	40%	31/10/2020
Realizzazione delle nuova struttura del portale	30%	30/11/2020
Rilascio in ambiente di collaudo del nuovo portale Garanzia Giovani	30%	31/12/2020
I.2	Rafforzamento delle attività di comunicazione interna	
Descrizione	ANPAL effettuerà una forte azione di comunicazione interna, al fine di realizzare la massima integrazione, unitarietà e coerenza nell'azione operativa dell'Agenzia. Ad esempio, saranno potenziate le funzionalità della intranet per il personale interno e la piena operatività della scrivania virtuale del dipendente.	
Data di inizio	01/01/2020	
Data di completamento	31/12/2020	
Divisioni e strutture coinvolte	Divisione 7	
Altre strutture coinvolte	<ul style="list-style-type: none"> - Ministero del Lavoro (OIV, Segretariato generale, DG Sistemi Informativi) - Altre Divisioni e strutture ANPAL - Regioni e CPI territoriali 	
Indicatore	Baseline 2019	Target 2020
Realizzazione della scrivania virtuale del dipendente	60%	80% (+20%)
Aggiornamento dei contenuti della intranet e MEV	60%	100%
Fase	Peso	Termine
Progettazione del prototipo della scrivania virtuale del dipendente	50%	30/11/2020
Integrazione con il sistema di autenticazione degli utenti	50%	31/12/2020
Aggiornamento dei contenuti periodico (settimanale) della Intranet	50%	Ogni settimana
Manutenzione evolutiva alla Intranet (es. integrazione nuove applicazioni)	50%	31/12/2020
Obiettivo specifico L	Studi, analisi, monitoraggio e valutazione	

L.1	Analisi del mercato del lavoro	
Descrizione	ANPAL procederà ad effettuare l'analisi del mercato del lavoro attraverso l'implementazione ed ampliamento della conoscenza su consistenze e andamenti del mercato del lavoro, utilizzando le basi informative dell'Agenzia anche in collaborazione con altri enti nell'ambito dell'accordo Interistituzionale Inps, Istat, Anpal, MLPS, INAPP.	
Data di inizio	01/01/2020	
Data di completamento	31/12/2020	
Divisioni e strutture coinvolte	Struttura 4	
Altre Strutture coinvolte	<ul style="list-style-type: none"> - Ministero del Lavoro (OIV, Segretariato generale, DG Sistemi Informativi) - Altre Divisioni e strutture ANPAL - Regioni e CPI territoriali 	
Indicatore	Baseline 2019	Target 2020
Implementazione ed ampliamento della conoscenza su consistenze e andamenti del mercato del lavoro, utilizzando le basi informative dell'Agenzia	N/A	n.2 note periodiche sulla disoccupazione amministrativa e la domanda di lavoro n. 4 note periodiche sui beneficiari del reddito di cittadinanza n.4. note trimestrali nell'ambito dell'accordo Interistituzionale Inps, Istat, Anpal, MLPS, INAPP
Fase	Peso	Termine
Elaborazione delle note periodiche sulla disoccupazione amministrativa e la domanda di lavoro	%0%	31/12/2020
Elaborazione delle note periodiche sui beneficiari del reddito di cittadinanza	25%	31/12/2020
Elaborazione delle note trimestrali nell'ambito dell'accordo Interistituzionale Inps, Istat, Anpal, MLPS, INPS	25%	31/12/2020
L.2	Monitoraggio e valutazione dei servizi per l'impiego	
Descrizione	ANPAL procederà ad effettuare il monitoraggio e la valutazione dei servizi per l'impiego	
Data di inizio	01/01/2020	
Data di completamento	31/12/2020	
Divisioni e strutture coinvolte	Struttura 1	
Altre Strutture coinvolte	<ul style="list-style-type: none"> - Ministero del Lavoro (OIV, Segretariato generale, DG Sistemi Informativi) - Altre Divisioni e strutture ANPAL - Regioni e CPI territoriali 	
Indicatore	Baseline 2019	Target 2020
Elaborazione del Rapporto Annuale di monitoraggio SPI	N/A	n.1 Rapporto Annuale di monitoraggio SPI
Fase	Peso	Termine
Aggiornamento del Piano di monitoraggio	30%	31/10/2020
Rapporto annuale di	70%	31/12/2020

monitoraggio SPI		
L.3	Monitoraggio della formazione professionale	
Descrizione	ANPAL effettuerà la reportistica relativa alle policy di formazione continua anche ai fini della predisposizione dei contributi ANPAL al Rapporto annuale della Formazione continua	
Data di inizio	01/01/2020	
Data di completamento	31/12/2020	
Divisioni e strutture coinvolte	Struttura 2	
Altre Strutture coinvolte	<ul style="list-style-type: none"> - Ministero del Lavoro (OIV, Segretariato generale, DG Sistemi Informativi) - INAPP - Altre Divisioni e strutture ANPAL - Regioni e CPI territoriali 	
Indicatore	Baseline 2019	Target 2020
Report di analisi	n.1	n.1
Fase	Peso	Termine
Elaborazione del Rapporto di monitoraggio della formazione continua	100%	31/12/2020
L.4	Monitoraggio e valutazione della Garanzia Giovani	
Descrizione	ANPAL effettuerà il monitoraggio e la valutazione di Garanzia Giovani attraverso l'elaborazione di report quadrimestrali.	
Data di inizio	01/01/2020	
Data di completamento	31/12/2020	
Divisioni e strutture coinvolte	Struttura 1	
Altre Strutture coinvolte	<ul style="list-style-type: none"> - Ministero del Lavoro (OIV, Segretariato generale, DG Sistemi Informativi) - Altre Divisioni e strutture ANPAL - Regioni e CPI territoriali 	
Indicatore	Baseline 2019	Target 2020
Rapporti Quadrimestrali	n.3	n.3
Fase	Pesi	Termine
Realizzazione di rapporti quadrimestrali	60%	31/12/2020
Realizzazione dell'indagine campionarie	40%	31/12/2020
L.5	Monitoraggio e valutazione dei programmi cofinanziati del FSE	
Descrizione	ANPAL effettuerà il monitoraggio e la valutazione dei programmi cofinanziati dal FSE attraverso l'elaborazione di note mensili e di report quadrimestrali.	
Data di inizio	01/01/2020	
Data di completamento	31/12/2020	
Divisioni e strutture coinvolte	Struttura 2	
Altre Strutture coinvolte	<ul style="list-style-type: none"> - Ministero del Lavoro (OIV, Segretariato generale, DG Sistemi Informativi) - Altre Divisioni e strutture ANPAL - Regioni e CPI territoriali 	

Indicatore	Baseline 2019	Target 2020
Reportistica di monitoraggio delle attività regionali finanziate dal FSE per gli obiettivi OT 8 e OT 10	n.1	n.2
Reportistica di valutazione dei progetti rivolti alle persone finanziate dal PON SPAO, in attuazione del Piano di valutazione e del contributo annuale alla redazione del relativo RAA	n.2	n.2
Fase	Peso	Termine
Valutazione della programmazione Fse 2014-2020 OT 8 e OT 10	50%	31/12/2020
Piano di valutazione del PON SPAO – progetto CONI	25%	31/12/2020
Piano di valutazione del PON SPAO –incentivi assunzionali	25%	31/12/2020
L.6	Monitoraggio e valutazione dell'Assegno di ricollocazione	
Descrizione	ANPAL effettuerà nello specifico il monitoraggio e la valutazione dell'attuazione dell'Assegno di ricollocazione per i beneficiari del reddito di cittadinanza (art. 9 DL 4/2019).	
Data di inizio	01/01/2020	
Data di completamento	31/12/2020	
Divisioni e strutture coinvolte	Struttura 1	
Altre Strutture coinvolte	<ul style="list-style-type: none"> - Ministero del Lavoro (OIV, Segretariato generale, DG Sistemi Informativi) - Altre Divisioni e strutture ANPAL - Regioni e CPI territoriali 	
Indicatore	Baseline 2019	Target 2020
Note periodiche	N/A	n.1 Nota periodica
Fase	Peso	Termine
Elaborazione della nota periodica	100%	31/12/2020
L.7	Monitoraggio dei Fondi interprofessionali per la formazione continua e dei fondi bilaterali	
Descrizione	ANPAL effettuerà nello specifico il monitoraggio dei fondi interprofessionali per la formazione continua e dei fondi bilaterali attraverso l'analisi delle basi informative relative ai Fondi paritetici interprofessionali forniti da INPS e Sistema di monitoraggio NEXUS e delle iniziative finanziate dai fondi, anche ai fini della predisposizione dei contributi ANPAL al Rapporto annuale della formazione continua.	
Data di inizio	01/01/2020	
Data di completamento	31/12/2020	
Divisioni e strutture coinvolte	Struttura 2	
Altre Strutture coinvolte	<ul style="list-style-type: none"> - Ministero del Lavoro (OIV, Segretariato generale, DG Sistemi Informativi) - Altre Divisioni e strutture ANPAL - Regioni e CPI territoriali 	

Indicatori	Baseline 2019	Target 2020
Report di analisi	n.1	n.1
Fasi	Peso	Termine
Monitoraggio dei Fondi	100%	31/12/2020
L.8	Monitoraggio dei tirocini extracurricolari	
Descrizione	ANPAL effettuerà nello specifico il monitoraggio dei tirocini extracurricolari elaborando uno specifico rapporto di ricerca	
Data di inizio	01/01/2020	
Data di completamento	31/12/2020	
Divisioni e strutture coinvolte	Struttura 4	
Altre Strutture coinvolte	<ul style="list-style-type: none"> - Ministero del Lavoro (OIV, Segretariato generale, DG Sistemi Informativi) - Altre Divisioni e strutture ANPAL - Regioni e CPI territoriali 	
Indicatori	Baseline 2019	Target 2020
Rapporto di ricerca	N/A	n.1
Fase	Peso	Termine
Monitoraggio annuale tirocini 2020	100%	31/12/2020
L.9	Valorizzazione a scopo statistico degli archivi amministrativi e raccordo con il Sistema Statistico Nazionale	
Descrizione	ANPAL predisporrà i file di Microdati per la Ricerca (MFR) secondo quanto disposto dalle Linee guida per l'accesso ai fini scientifici ai dati elementari del Sistema statistico nazionale" adottate dal Sistan con Direttiva n. 11 del Constat al fine di valorizzare e mettere a disposizione il patrimonio informativo contenuto negli archivi amministrativi interni, in particolare Dichiarazione di Immediata Disponibilità (DID on line), Garanzia Giovani	
Data di inizio	01/01/2020	
Data di completamento	31/12/2020	
Divisioni e strutture coinvolte	Struttura 3	
Altre strutture coinvolte	<ul style="list-style-type: none"> - Ministero del Lavoro (OIV, Segretariato generale, DG Sistemi Informativi) - Altre Divisioni e strutture ANPAL - Commissione europea - Istat - Regioni e CPI territoriali 	
Indicatore	Baseline 2019	Target 2020
File MFR Garanzia Giovani	N/A	File MFR Garanzia Giovani
File MFR DID	N/A	File MFR DID
Fase	Peso	Termine
Approfondimento documentale sulle metodologie di creazione dei MFR	20%	30/09/2020
Predisposizione di una procedura per la creazione di MFR	40%	31/12/2020
Predisposizione della	40%	31/12/2020

documentazione necessaria per il rilascio di MFR		
L.10	Analisi comparativa a livello nazionale e internazionale in materia di politiche attive del lavoro	
Descrizione	ANPAL effettuerà l'analisi comparativa a livello nazionale e internazionale in materia di politiche attive del lavoro.	
Data di inizio	01/01/2020	
Data di completamento	31/12/2020	
Divisioni e strutture coinvolte	Struttura 4	
Altre Strutture coinvolte	<ul style="list-style-type: none"> - Ministero del Lavoro (OIV, Segretariato generale, DG Sistemi Informativi) - Commissione europea - Altre Divisioni e strutture ANPAL - Regioni e CPI territoriali 	
Indicatore	Baseline 2019	Target 2020
Documentazione tecnica sulle politiche di conciliazione implementate a livello regionale	N/A	Documentazione tecnica sulle politiche di conciliazione implementate a livello regionale
Documentazione tecnica sulle politiche regionali destinate a LTU	N/A	Documentazione tecnica sulle politiche regionali destinate a LTU
Fase	Peso	Termine
Elaborazione di documentazione tecnica sulle politiche di conciliazione implementate a livello regionale	50%	31/12/2020
Elaborazione di documentazione tecnica sulle politiche regionali destinate a LTU	50%	31/12/2020
Obiettivo specifico M	Attuazione del Piano triennale per la prevenzione della corruzione e la trasparenza	
M.1	Attuazione del Piano triennale per la prevenzione della corruzione e la trasparenza	
Descrizione	La Divisione 1 effettuerà la pubblicazione degli atti previsti dal Piano triennale 2020-2022 per la prevenzione della corruzione e la trasparenza (Allegato I). Realizzazione degli adempimenti funzionali all'attuazione del Piano in continuità con gli anni passati: verifica delle dichiarazioni di inconfiribilità e incompatibilità e assenza di conflitto di interessi, realizzazione del codice di comportamento, definizione di una procedura per l'accesso documentale civico, semplice e generalizzato.	
Data di inizio	01/01/2020	
Data di completamento	31/12/2020	
Divisioni e strutture coinvolte	Divisione 1	
Altre Strutture coinvolte	<ul style="list-style-type: none"> - Ministero del Lavoro (OIV, Segretariato generale) - Commissione europea - Altre Divisioni e strutture ANPAL - Regioni e CPI territoriali 	
Indicatore	Baseline 2019	Target 2020
Percentuale di misure di prevenzione della corruzione attuate rispetto a quelle	100%	100%

programmate nel Piano per anno di riferimento		
M2	Attuazione del Piano triennale per la prevenzione della corruzione e la trasparenza	
Descrizione	La Divisione 2 effettuerà la pubblicazione degli atti previsti dal Piano triennale 2020-2022 per la prevenzione della corruzione e la trasparenza. Realizzazione degli adempimenti funzionali all'attuazione del Piano in continuità con gli anni passati: ad esempio verifica dei protocolli di legalità per le procedure di affidamento nell'ambito della gestione dei contratti.	
Data di inizio	01/01/2020	
Data di completamento	31/12/2020	
Divisioni e strutture coinvolte	Divisione 2	
Altre Strutture coinvolte	<ul style="list-style-type: none"> - Ministero del Lavoro (OIV, Segretariato generale) - Commissione europea - Altre Divisioni e strutture ANPAL - Regioni e CPI territoriali 	
Indicatore	Baseline 2019	Target 2020
Percentuale di misure di prevenzione della corruzione attuate rispetto a quelle programmate nel Piano per anno di riferimento	100%	100%
M3	Attuazione del Piano triennale per la prevenzione della corruzione e la trasparenza	
Descrizione	La Divisione 3 effettuerà la pubblicazione degli atti previsti dal Piano triennale 2020-2022 per la prevenzione della corruzione e la trasparenza. Realizzazione degli adempimenti funzionali all'attuazione del Piano. In particolare realizzerà una misura specifica antifrode e gestione delle irregolarità e recuperi dei Programmi operativi a titolarità ANPAL.	
Data di inizio	01/01/2020	
Data di completamento	31/12/2020	
Divisioni e strutture coinvolte	Divisione 3	
Altre Strutture coinvolte	<ul style="list-style-type: none"> - Ministero del Lavoro (OIV, Segretariato generale) - Commissione europea - Altre Divisioni e strutture ANPAL Regioni e CPI territoriali 	
Indicatore	Baseline 2019	Target 2020
Percentuale di misure di prevenzione della corruzione attuate rispetto a quelle programmate nel Piano per anno di riferimento	100%	100%
M4	Attuazione del Piano triennale per la prevenzione della corruzione e la trasparenza	
Descrizione	La Divisione 4 effettuerà la pubblicazione degli atti previsti dal Piano triennale 2020-2022 per la prevenzione della corruzione e la trasparenza. Realizzazione degli adempimenti funzionali all'attuazione del Piano.	
Data di inizio	01/01/2020	
Data di completamento	31/12/2020	
Divisioni e strutture coinvolte	Divisione 4	
Altre Strutture coinvolte	<ul style="list-style-type: none"> - Ministero del Lavoro (OIV, Segretariato generale) 	

	<ul style="list-style-type: none"> - Commissione europea - Altre Divisioni e strutture ANPAL, - Regioni e CPI territoriali 	
Indicatore	Baseline 2019	Target 2020
Percentuale di misure di prevenzione della corruzione attuate rispetto a quelle programmate nel Piano per anno di riferimento	100%	100%
M5	Attuazione del Piano triennale per la prevenzione della corruzione e la trasparenza	
Descrizione	La Divisione 5 effettuerà la pubblicazione degli atti previsti dal Piano triennale 2020-2022 per la prevenzione della corruzione e la trasparenza. Realizzazione degli adempimenti funzionali all'attuazione del Piano.	
Data di inizio	01/01/2020	
Data di completamento	31/12/2020	
Divisioni e strutture coinvolte	Divisione 5	
Altre Strutture coinvolte	<ul style="list-style-type: none"> - Ministero del Lavoro (OIV, Segretariato generale) - Commissione europea - Altre Divisioni e strutture ANPAL, - Regioni e CPI territoriali 	
Indicatore	Baseline 2019	Target 2020
Percentuale di misure di prevenzione della corruzione attuate rispetto a quelle programmate nel Piano per anno di riferimento	100%	100%
M6	Attuazione del Piano triennale per la prevenzione della corruzione e la trasparenza	
Descrizione	La Divisione 6 effettuerà la pubblicazione degli atti previsti dal Piano triennale 2020-2022 per la prevenzione della corruzione e la trasparenza. Realizzazione degli adempimenti funzionali all'attuazione del Piano.	
Data di inizio	01/01/2020	
Data di completamento	31/12/2020	
Divisioni e strutture coinvolte	Divisione 6	
Altre Strutture coinvolte	<ul style="list-style-type: none"> - Ministero del Lavoro (OIV, Segretariato generale) - Commissione europea - Altre Divisioni e strutture ANPAL, - Regioni e CPI territoriali 	
Indicatore	Baseline 2019	Target 2020
Percentuale di misure di prevenzione della corruzione attuate rispetto a quelle programmate nel Piano per anno di riferimento	100%	100%
M7	Attuazione del Piano triennale per la prevenzione della corruzione e la trasparenza	
Descrizione	La Divisione 7 effettuerà la pubblicazione degli atti previsti dal Piano triennale 2020-2022 per la prevenzione della corruzione e la trasparenza. Realizzazione degli adempimenti funzionali all'attuazione del Piano. Si occuperà del rilascio dell'applicativo per la dematerializzazione documentale e degli strumenti di monitoraggio anche informatici del	

	livello di rischio di corruzione	
Data di inizio	01/01/2020	
Data di completamento	31/12/2020	
Divisioni e strutture coinvolte	Divisione 7	
Altre Strutture coinvolte	<ul style="list-style-type: none"> - Ministero del Lavoro (OIV, Segretariato generale) - Commissione europea - Altre Divisioni e strutture ANPAL, - Regioni e CPI territoriali 	
Indicatore	Baseline 2019	Target 2020
Percentuale di misure di prevenzione della corruzione attuate rispetto a quelle programmate nel Piano per anno di riferimento	100%	100%

3.2. L'integrazione dei cicli della performance, del bilancio e della programmazione

Il processo di definizione degli obiettivi, delle attività e dei tempi per la loro realizzazione, dei risultati da conseguire, dei benefici attesi e delle risorse necessarie per il loro raggiungimento – mira a definire la:

- performance organizzativa;
- performance individuale.

Il Consiglio di Amministrazione definisce nella relazione programmatica, su base annuale, le linee strategiche e le politiche di settore emanando le direttive generali per l'azione amministrativa e per la conseguente gestione, sulla base delle proposte del Direttore Generale e in conformità delle direttive del Ministero vigilante e del Consiglio di Vigilanza.

Conseguentemente, il Direttore Generale individua l'articolazione dei processi di programmazione operativa, assicurando la coerenza tra le linee strategiche e di indirizzo ed i programmi e progetti dei centri di responsabilità di secondo livello, nonché con le risorse finanziarie disponibili.

Nella *nota preliminare al bilancio* sono definiti gli obiettivi, i programmi, i progetti e le attività che i centri di responsabilità sono tenuti a conseguire ed attuare in termini di servizi e prestazioni. La nota preliminare enuncia altresì i criteri di massima a cui i titolari dei centri di responsabilità di livello inferiore debbono conformare la loro gestione.

Le risorse finanziarie, a seguito dell'approvazione del bilancio, sono assegnate dal Direttore Generale ai centri di responsabilità di secondo livello di ANPAL (Divisioni), anche ai fini della gestione interna. Inoltre, in ragione dell'assegnazione del personale alle Strutture di ricerca tecnico-scientifica, sono attribuite anche ad esse le relative risorse finanziarie, nella misura in cui tali Strutture concorrono al conseguimento degli obiettivi generali e specifici.

3.3. Raccordo tra il Piano performance e gli obiettivi della Nota integrativa al bilancio di previsione

La programmazione strategica è definita in coerenza con la programmazione economica finanziaria, ai

sensi dell'art. 5, comma 1, seconda parte del decreto legislativo n. 150/2009.

In particolare, il Piano della performance è, di conseguenza, adottato in coerenza con la nota integrativa al bilancio di previsione¹⁴ di cui all'art. 21 "Bilancio di previsione" della legge n. 196/2009 o con il piano degli indicatori e dei risultati attesi di bilancio, di cui all'art. 19 "Principi generali" del decreto legislativo n. 91/2011.

3.4. Raccordo tra il Piano performance e il Piano di prevenzione della corruzione

In rispondenza con quanto già previsto dall'adempimento degli obblighi in materia di trasparenza (decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33), di prevenzione della corruzione (legge 6 novembre 2012, n. 190) - la cui disciplina è stata recentemente rivista e semplificata dal decreto legislativo 25 maggio 2016, n. 97, l'Agenzia assicura la necessaria integrazione tra il presente Piano della performance e il Piano triennale di prevenzione della corruzione e per la trasparenza, attraverso un raccordo tra i contenuti riportati nel PTPCT 2020-2022.¹⁵

Il collegamento è assicurato a livello di performance individuale e organizzativa coinvolgendo i dirigenti e il Direttore generale che nella posizione di Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza¹⁶ assume il ruolo di soggetto propulsore di tale strategia e assicura l'attivazione delle necessarie sinergie.

Più nel dettaglio è stato individuato un obiettivo strategico M "Obiettivi trasversali e strumentali per l'attuazione del Piano Triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza", avente proiezione pluriennale che prevede esplicitamente la prosecuzione dell'azione già in essere di prevenzione e di contrasto di ogni forma di corruzione e di attuazione della trasparenza secondo le linee strategiche delineate nel PTPCT 2020-2022, la cui realizzazione è stata affidata non solo al Direttore generale in qualità di Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza, ma anche ai dirigenti e gli uffici dell'Agenzia. Tali linee strategiche si declinano operativamente in 9 schede di misure di prevenzione della corruzione.

Sulla base del suindicato obiettivo triennale, sono stati poi individuati gli obiettivi annuali a carattere strumentale e trasversale che sono stati assegnati ai dirigenti secondo le relative competenze e che riguardano l'attuazione del Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza. Tali obiettivi afferiscono principalmente alle attività connesse all'attuazione delle misure previste dalla vigente normativa in materia di trasparenza e anticorruzione e riguardano la realizzazione degli adempimenti funzionali all'attuazione del Piano triennale di prevenzione della corruzione e alla promozione ed attuazione di maggiori livelli di trasparenza.

Si segnala inoltre che è stato costituito, con nota n. 4260 del 31 marzo 2020 il Gruppo di lavoro

¹⁴ Il bilancio preventivo dell'Agenzia per l'annualità 2020 è presente nell'area Amministrazione Trasparente: <https://www.anpal.gov.it/amministrazione-trasparente/bilanci/bilancio-preventivo-e-consuntivo>

¹⁵ Il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e la trasparenza 2020-2022 è presente nell'area Amministrazione Trasparente: <https://www.anpal.gov.it/amministrazione-trasparente/disposizioni-general/piano-triennale-per-la-prevenzione-della-corruzione-e-della-trasparenza>

¹⁶ Il Direttore generale è stato nominato Responsabile prevenzione della corruzione e trasparenza con Delibera n. 4/2020 dal Consiglio di Amministrazione dell'ANPAL in data 26 marzo 2020.

“Prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza” che ha avviato una ricognizione delle procedure e delle misure esistenti e da porre in essere per implementare ed ottimizzare le attività previste nel Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza.

4. Dalla performance organizzativa alla performance individuale

Al fine di definire la performance individuale in modo coerente con la performance organizzativa l'Agenzia ha declinato - con una modalità tecnica di integrazione e negoziazione - gli obiettivi di *performance* individuale declinandoli sulle sfide specifiche e i risultati attesi dell'Agenzia e concretizzandoli nelle strutture e nelle divisioni che la compongono.

Si tratta dell'approccio metodologico che maggiormente consente di agganciare i due livelli di performance e di dare enfasi alla prospettiva strategica, assicurando la coerenza di sistema. Tale approccio, partendo dagli obiettivi attribuiti all'Amministrazione, a cascata coinvolge i dirigenti e i responsabili delle Strutture di Ricerca e consulenza tecnico-scientifica nonché l'intera organizzazione che, insieme, contribuiscono al raggiungimento dei risultati medesimi.

Gli obiettivi individuali dei dirigenti delle Divisioni e dei responsabili delle Strutture di ricerca e di consulenza tecnico-scientifica sono rappresentati in allegato per evitare un notevole appesantimento del documento a scapito della sua fruibilità.

5. Rimodulazione degli obiettivi

ANPAL effettua il monitoraggio intermedio del Piano verificando l'efficace attuazione del Piano e proponendone l'aggiornamento nel caso vengano accertate significative modifiche o quando intervengano mutamenti del contesto interno ed esterno dell'Amministrazione, allo scopo di individuare gli eventuali scostamenti e le relative cause, individuando i correttivi da apportare per il conseguimento dei risultati programmati attestando lo stato di realizzazione fisica e finanziaria ai fini della valutazione finale.

Tale monitoraggio consente di porre in essere i necessari correttivi ed eventualmente valutare il ricorso allo strumento della rimodulazione degli obiettivi, per assicurare un coerente raggiungimento degli obiettivi definiti nella fase di programmazione.

Le cause di rimodulazione potranno riguardare le seguenti ipotesi:

- Significative variazioni delle disponibilità finanziarie e/o della predisposizione del disegno di legge per l'assestamento di bilancio;
- Mutato indirizzo politico-amministrativo;
- Variazioni rilevanti della domanda di servizi da parte dei cittadini/utenti, nonché di altre variabili comunque riferibili al contesto esterno dell'Amministrazione;
- Entrata in vigore di provvedimenti normativi e di atti organizzativi che comportino l'assegnazione di ulteriori obiettivi o la modifica di quelli già definiti.

Allegato I - Schede degli Obiettivi individuali annuali 2020 -

SCHEDA OBIETTIVI ANNUALI

Direzione Generale	
Responsabile	Avv. Paola Nicastro
Obiettivo	N. Obiettivi per il migliorare efficienza interna e esterna della struttura
Descrizione	<p>Predisposizione della programmazione per gli interventi di politica attiva conformemente alla normativa vigente in materia e alle linee di indirizzo triennali impartite dal Ministero del Lavoro e delle politiche Sociali, dal Consiglio di Amministrazione e dal Consiglio di Vigilanza dell'Agenzia, in raccordo con gli organi competenti. Azioni di impulso per l'introduzione di strumenti volti a favorire l'occupazione e la rioccupazione e per il rafforzamento dei servizi per l'impiego. Potenziamento ed impulso delle attività dei gruppi di lavoro costituiti, in sinergia con le strutture interne coinvolte e con le altre Amministrazioni che sono componenti della Rete delle Politiche attive del lavoro.</p> <p>Coordinamento delle attività statistiche, di analisi, di monitoraggio e valutazione nelle aree di competenza dell'agenzia ai fini della predisposizione degli studi, analisi e dei rapporti di ricerca.</p> <p>Coordinamento degli uffici dirigenziali di ANPAL per gli interventi a carattere trasversale rivolti all'attuazione dei Programmi operativi FSE e tesi all'efficientamento dell'assetto organizzativo e al benessere organizzativo (anche attraverso il coordinamento dei tavoli di confronto con le rappresentanze sindacali).</p>
Punteggio massimo attribuibile	100

INDICATORI			
Obiettivi individuali del Direttore	Descrizione dell'indicatore	Target 2020	Peso% (tot.=70)
Coordinamento degli interventi programmati nell'ambito delle politiche attive del lavoro volti a favorire l'occupazione e la rieoccupazione in attuazione degli indirizzi politico-strategici	Rapporto fra interventi realizzati rispetto a quelli programmati	100%	40
Coordinamento delle Strutture di ricerca per la predisposizione di Rapporti, studi e analisi nell'annualità	Rapporto fra numero di Rapporti, Studi e Analisi realizzati rispetto a quelli previsti	100%	30
Coordinamento degli uffici dirigenziali di ANPAL per gli interventi di carattere trasversale tesi all'efficientamento dell'assetto organizzativo e all'attuazione dei Programmi operativi FSE	Rapporto tra numero di atti istruiti e emanati tesi all'efficientamento interno e al benessere organizzativo (es. protocolli e regolamenti interni) e all'attuazione dei Programmi operativi	100%	30
TOTALE			100

SCHEDA OBIETTIVI ANNUALI

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

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

SCHEDA OBIETTIVI ANNUALI

Divisione 2				
Responsabile		Antonella De Biase		
Descrizione	La Divisione 2 sarà impegnata nell'efficientamento delle procedure di verifica e di spesa dei contratti di fornitura di servizi puntando al rafforzato coordinamento tra le divisioni interessate. Tra i risultati attesi la velocizzazione delle procedure di gestione e di controllo delle attività. Sarà avviata l'attività di dematerializzazione dall'avvio dei contratti alla loro gestione a seguito della completa implementazione del sistema informativo. Saranno inoltre attuate le misure previste dal Piano triennale della trasparenza e della prevenzione della corruzione.			
Codice	Obiettivi specifici annuali	Indicatore	Target 2020	Peso% (tot.=70)
A.5	Efficientamento della gestione e della verifica degli stati di avanzamento dei lavori	Riduzione dei tempi medi di verifica dei contratti (dalla consegna dei SAL fino al nulla osta alla fatturazione di pagamento)	40 gg per la valutazione dei SAL	20
A.6	Implementazione del protocollo informatico integrato nel nuovo sistema informativo	Procedura per la dematerializzazione dall'avvio dei contratti alla loro gestione corrente finalizzata a diventare flusso informativo.	100%	10
A.8	Dematerializzazione della gestione procedure gare e contratti	Raggiungimento del valore percentuale nella gestione dei contratti che saranno dematerializzati	+40%	30
M.2	Attuazione del Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza	Realizzazione del Piano (SI/NO)	100%	10
			Totale	70
Ambiti		Comportamenti Organizzativi	Peso% (tot.=30)	
Capacità organizzative e gestionali		Programmazione e gestione delle risorse Gestione civiltà e problem solving Iniziativa	10	
Capacità relazionali		Gestione e sviluppo competenze organizzative Moptivazione del personale Relazioni e comunicazione	10	
Capacità decisionali		Consapevolezza dell'impatto Attrivuzione degli obiettivi e valutazione Sviluppo e supporto della cultura della valutazione	10	
Totale			30	

SCHEDA OBIETTIVI ANNUALI

Divisione 3				
Responsabile		Pietro Ferlito		
Descrizione	<p>.Nell'ambito del PON IOG l'Autorità di Gestione si occuperà di predisporre delle linee guida per la gestione delle attività di formazione a distanza e dei tirocini extracurricolari in considerazione dell'emergenza epidemiologica da COVID 19. L'Agenzia si occuperà dell'implementazione delle misure previste dal Decreto Rilancio (es. predisposizione della Convenzione INAIL ex art. 83 del Decreto "Rilancio"). L'Autorità di Gestione si occuperà degli adempimenti relativi all'avvio delle principali attività dei beneficiari degli avvisi pubblici "Dialogo sociale" e "ICT Mezzogiorno". Saranno concluse le attività di controllo e la definizione amministrativo-contabile delle annualità 2016, 2017, 2018 dei Piani Operativi di Anpal Servizi SpA e INAPP. Attuazione del Piano triennale della trasparenza e della prevenzione della corruzione.</p>			
Cod.	Obiettivi specifici annuali	Indicatore	Target 2020	Peso% (tot.=70)
B.1	Linee guida generali da emanare come AdG per la formazione a distanza e lo svolgimento dei tirocini	Predisposizione delle linee guida	100%	10
B.2	Conclusione delle attività di controllo e definizione amministrativo-contabile delle annualità 2016, 2017 e 2018 dei Piani operativi di Anpal Servizi e di INAPP	Definizione contabile, comprese le controdeduzioni, delle annualità 2016, 2017 e 2018	100%	25
B.3	Implementazione delle misure previste dal Decreto Rilancio	Sottoscrizione della Convenzione con INAIL	100%	10
B.4	Adempimenti in relazione all'avvio e alla gestione dei progetti speciali	Chiusura degli iter di controllo e avvio attività formative per tutti i soggetti attuatori	100%	20
M.3	Attuazione del Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza	Realizzazione delle attività previste	100%	5
			Totale	70

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

SCHEDA OBIETTIVI ANNUALI

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

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

SCHEDA OBIETTIVI ANNUALI

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

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

SCHEDA OBIETTIVI ANNUALI

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

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

SCHEDA OBIETTIVI ANNUALI

Divisione 7

Responsabile

Martina Rosato

Effettua il coordinamento delle attività di miglioramento delle componenti informatiche di supporto ai processi interni (es. la messa a regime del nuovo protocollo informatico, la dematerializzazione del processo di gestione dei contratti e il sistema unico di gestione del personale).

Nel 2020 si occuperà di lanciare il nuovo portale dell'Agenzia (www.anpal.gov.it), la nuova architettura informativa accoglierà e sistematizzerà i tratti salienti del ruolo di ANPAL nel Paese. Sarà altresì oggetto di completa riprogettazione e restyling il portale di Garanzia Giovani. Inoltre, ANPAL avvierà il nuovo Numero Unico del Lavoro, servizio affidato a un soggetto esterno.

Inoltre, ANPAL effettuerà una serie di azioni di comunicazione interna, al fine di realizzare la massima integrazione, unitarietà e coerenza nell'azione operativa dell'Agenzia.

ANPAL proseguirà il percorso di trasformazione digitale, avviato dalla sua costituzione, che si pone come scopo quello di fornire le opportune risposte in termini di flessibilità, robustezza e scalabilità del contesto infrastrutturale e applicativo. Il sistema si pone l'obiettivo di fornire servizi digitali all'utenza e di concorrere, insieme con le Regioni e le Province Autonome, all'erogazione delle misure di politica coinvolgendo – anche sotto il profilo dei sistemi informativi, dell'innovazione e della digitalizzazione – tutti gli attori della rete delle politiche attive e gli stakeholder.

In relazione alla realizzazione del SIU (sistema informativo unitario) della formazione degli applicativi a disposizione dei CPI, ANPAL proseguirà nella realizzazione delle componenti previste dal combinato disposto dell'art. 13 del D.lgs. 150/2015 e dall'art. 6 del DL 4/2019 (in particolare sistema unico per la gestione dei meccanismi di condizionalità, AdRdC, flussi informativi per la gestione degli incentivi all'occupazione, sistema informativo della formazione professionale e per il monitoraggio e la vigilanza dei Fondi Paritetici Interprofessionali. In questa cornice, ANPAL, mediante la partecipazione a Gruppi tecnici costituiti, contribuirà all'attuazione del protocollo di intesa con MLPS e MIT avente ad oggetto la realizzazione di un sistema digitale per migliorare l'efficienza del mercato del lavoro.

Inoltre, proseguirà l'attività dell'Agenzia di formazione e aggiornamento continuo on line degli operatori dei CPI e di tutti gli stakeholder mediante la piattaforma Mylearning (moduli e-learning e webinar), con partecipazione interattiva degli utenti e verifica sugli accessi, anche a fini statistici e di monitoraggio. Sempre nell'ottica del miglioramento degli applicativi a disposizione dei CPI, sarà completato il repertorio degli incentivi assunzionali adottati a livello nazionale e locale. Al Repertorio Incentivi, si affiancherà il Repertorio delle Politiche attive grazie al rilascio di un applicativo di rilevazione delle nuove politiche (nazionali e regionali). A complemento, è previsto il rilascio di un processo automatizzato per l'aggiornamento degli standard tecnologici della SAP (scheda anagrafica professionale), relativamente alla classificazione delle politiche attive previste dal repertorio. In questa cornice proseguono le attività di reingegnerizzazione della SAP fino al rilascio di un prototipo del fascicolo elettronico del lavoratore, per la consultazione da parte dei cittadini e degli operatori pubblici e privati dei servizi per il lavoro.

SCHEDA OBIETTIVI ANNUALI

Divisione 7

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

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

SCHEDA OBIETTIVI ANNUALI

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

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

SCHEDA OBIETTIVI ANNUALI

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

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

SCHEDE OBIETTIVI ANNUALI

Struttura 3

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

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

SCHEDA OBIETTIVI ANNUALI

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

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