

Relazione sulla Performance 2019



Sommario

1. PREMESSA	3
2. PRINCIPALI RISULTATI RAGGIUNTI	5
2.1 Articolazione della Relazione sulla performance	5
2.2 Panoramica sul grado di raggiungimento complessivo di tutti gli obiettivi.....	6
2.3 Le criticità e le opportunità	9
3. IL CONTESTO	11
3.1 Il contesto interno	12
3.2 Risorse umane.....	14
3.3 Risorse finanziarie	17
4. MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA.....	19
4.1 Obiettivi specifici triennali	19
4.2 Obiettivi specifici annuali.....	20
4.3 Obiettivi individuali	46
5. IL PROCESSO DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE	47
5.1 Fasi, soggetti, tempi e responsabilità	47
5.2 Punti di forza e di debolezza del ciclo della performance.....	47
ALLEGATO 1: Tavole obiettivi specifici triennali (risultati annuali)	49

1. PREMESSA

Nel corso del 2019 l'ANPAL, l'Agenzia Nazionale per le Politiche Attive del Lavoro (istituita con il Decreto Legislativo 14 settembre 2015, n. 150, modificato ed integrato dal Decreto Legislativo 24 settembre 2016, n. 185), ha proseguito e consolidato l'azione di coordinamento della rete dei servizi per le politiche del lavoro affidate dalla normativa, mediante interventi e servizi volti a migliorare l'efficienza del mercato del lavoro e a promuovere il diritto individuale all'accesso ai servizi di collocamento gratuito, alla formazione e al miglioramento della condizione professionale.

L'Agenzia è dotata di personalità giuridica di diritto pubblico e di autonomia organizzativa, regolamentare, amministrativa, contabile e di bilancio, ed è posta sotto la vigilanza del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e sottoposta al controllo della Corte dei Conti ai sensi dell'articolo 3, comma 4 della Legge 14 gennaio 1994, n. 20.

Il d.lgs. 150/2015 attribuisce all'ANPAL molteplici competenze, dal coordinamento della Rete dei servizi per le politiche attive del lavoro alla gestione di politiche nazionali per l'attivazione dei disoccupati, in particolare, di coloro che percepiscono prestazioni a sostegno del reddito; dal collocamento delle persone con disabilità alla vigilanza sui fondi interprofessionali per la formazione continua e sui fondi bilaterali.

A questi compiti si affiancano le attività che l'Agenzia realizza in collaborazione con le Regioni - nel rispetto delle ripartizioni delle competenze tra Stato e Regioni/Province Autonome in materia di politiche del lavoro e servizi per l'impiego - per la definizione degli standard di servizio delle misure di politica attiva, di metodologie di profilazione degli utenti dei centri per l'impiego, per lo sviluppo e la gestione integrata del Sistema informativo unitario delle politiche del lavoro (SIU) di supporto all'attività di intermediazione tra domanda e offerta di lavoro e all'interconnessione con gli altri soggetti pubblici e privati del mercato del lavoro nel paese.

Alle competenze attribuite dalla normativa si affiancano le indicazioni ricevute da ANPAL e Regioni/Province autonome con il Decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali n. 4/2018, di cui all'art.2 comma 1 del d.lgs.150/2015, recante tra l'altro linee di indirizzo per l'azione in materia di politiche attive del lavoro nel triennio 2018-2020 da perseguire nel rispetto delle competenze costituzionalmente attribuite allo Stato e alle Regioni e Province autonome.

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

Numerose funzioni svolte dall'Agenzia attengono al settore dell'analisi statistico-econometrica e della ricerca sociale. Tali attività sono realizzate nelle quattro strutture di ricerca che affiancano le sette divisioni amministrative dando luogo a un'organizzazione unica nel panorama della pubblica amministrazione, dalla coesistenza di due contratti

collettivi (“Funzioni centrali” e “Enti di ricerca pubblici”) alla valorizzazione reciproca di competenze amministrative e scientifiche per il miglior funzionamento del mercato del lavoro nel Paese.

Secondo la prassi gestionale del *management by objectives* adottata dall’Agenzia, l’attività dell’ANPAL nel 2019 è stata orientata al conseguimento degli obiettivi specifici annuali nell’ambito dei dieci macro-obiettivi triennali fissati per il periodo 2018-2020 (cfr. in allegato la “Relazione sulla gestione”).

Infine, ma non ultimo, il 2019 è stato caratterizzato dall’introduzione nel paese del primo strumento di reddito minimo universale: il Reddito di cittadinanza, di cui al decreto-legge 28 gennaio 2019, n. 4 convertito con modificazioni dalla legge 28 marzo 2019, n. 26.

2. PRINCIPALI RISULTATI RAGGIUNTI

2.1 Articolazione della Relazione sulla performance

La Relazione sulla Performance evidenzia a consuntivo i risultati conseguiti da ANPAL nello svolgimento delle attività previste nel Piano della Performance 2019-2021.

La presente relazione si compone di cinque sezioni e più specificamente:

1. La premessa, di introduzione alla relazione;
2. La seconda sezione illustra la struttura della relazione, i principali risultati raggiunti, evidenziando le criticità e le opportunità riscontrate nell'attuazione dei medesimi obiettivi;
3. La terza sezione, dopo una breve presentazione del contesto esterno in cui ha operato l'ANPAL nel 2019, si concentra sul contesto interno con uno sguardo d'insieme sull'Agenzia sia in relazione alle risorse umane (distribuzione del personale tra le divisioni e strutture di ricerca, genere ed età dello stesso) sia riguardo alle risorse finanziarie;
4. La quarta sezione è dedicata alla misurazione e valutazione della performance organizzativa con la descrizione degli obiettivi specifici annuali e triennali e quella degli obiettivi individuali della dirigenza apicale;
5. La quinta sezione descrive il processo di redazione e adozione della presente relazione delineando le fasi, i soggetti interessati, i tempi di realizzazione e le responsabilità, nonché i punti di forza e debolezza del ciclo della performance.

La Relazione riporta, inoltre, l'indicazione delle risorse umane e finanziarie assegnate per il raggiungimento degli obiettivi.

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

2.2 Panoramica sul grado di raggiungimento complessivo di tutti gli obiettivi

Le attività sono state realizzate dall'Agenzia in coerenza con gli obblighi previsti in materia di trasparenza, pubblicità e prevenzione della corruzione, in linea con quanto previsto nel Piano nazionale anticorruzione e nelle Linee guida dell'Autorità nazionale anticorruzione.

Gli obiettivi condivisi si attuano nell'arco temporale di tre anni (macro-obiettivi triennali 2019-2021) con step progressivi annuali (obiettivi specifici).

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

- A. Auto-funzionamento dell'Agenzia (gestione del personale e procedure finanziarie)
- B. Introduzione di nuovi strumenti per favorire l'impiego e il re-impiego delle persone in cerca di occupazione;
- 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. Azioni di rafforzamento delle competenze della forza lavoro;
- G. Promozione e coordinamento dei programmi co-finanziati dal Fondo sociale europeo;
- H. Definizione e sviluppo dei sistemi informativi;
- I. Comunicazione e supporto all'utenza;
- L. Studi, analisi, monitoraggio e valutazione
- M. Obiettivi trasversali e strumentali per l'attuazione del Piano Triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza
- N. Obiettivi trasversali e strumentali al conseguimento agli obiettivi specifici annuali da A a M.

Di seguito gli **sviluppi più significativi** dell'attività svolta nel 2019.

Gli sviluppi più significativi dell'attività svolta nel 2019 hanno riguardato: le attività propedeutiche per la messa a regime del protocollo informatizzato e firma digitale che si prevede nel 2020., con eliminazione totale delle comunicazioni cartacee; il raggiungimento degli obiettivi di spesa al 31.12.2019 da parte dei programmi operativi nazionali gestiti dall'Agenzia; l'attuazione del Piano di rafforzamento dei centri per l'impiego con la stipula delle convenzioni operative bilaterali con 15 delle 18 regioni interessate; l'avvio dell'attività sperimentale di monitoraggio dell'erogazione dei livelli essenziali delle prestazioni (LEP) da parte dei Centri per l'impiego attraverso l'analisi dei dati del SIU, con riferimento alla dimensione operativa e organizzativa dei CPI, presentata alle Regioni nel corso del Comitato politiche attive del 28 ottobre 2019; l'avvio di MyANPAL e del sistema di incontro tra domanda e offerta on line (DOL); la partecipazione ai negoziati del prossimo quadro finanziario pluriennale 2021-2027, con importanti ricadute in termini di visibilità e affidabilità dell'Agenzia presso le amministrazioni centrali e regionali interessate; gli interventi per la migrazione in cloud e il restyling del sito web istituzionale on line nei primi mesi del 2020; la valorizzazione a scopo statistico degli archivi di dati dell'Agenzia.

Infine, l'Agenzia nel 2019 ha dato piena risposta agli impegni aggiuntivi derivati dall'entrata in vigore del Reddito di cittadinanza a febbraio 2019 (cfr. obiettivi annuali), in particolare, per quanto concerne la predisposizione dei decreti attuativi della norma in relazione a: procedure e flussi per l'attivazione del Patto per il lavoro; realizzazione della piattaforma del Patto per il lavoro (art.6 del decreto-legge); definizione dei requisiti e procedure per l'esonero contributivo (50%) per i datori di lavoro che assumono i percettori del RdC (art.8), in particolare, i beneficiari dell'AdRdC; adeguamento del sistema di gestione dell'assegno di ricollocazione e della condizionalità per i beneficiari del RdC (AdRdC) (art.9); potenziamento infrastrutturale dei centri per l'impiego (art.12).

Parte rilevante delle attività dell'Agenzia è stata realizzata a valere sui programmi operativi del Fondo sociale europeo.

A questo proposito, i principali risultati raggiunti dall'Agenzia nel corso del 2019, trattati successivamente con maggiore dettaglio (paragrafo 4.2 Obiettivi specifici annuali) possono essere di seguito sintetizzati:

2.2.1 Introduzione di nuovi strumenti per favorire l'occupazione e la rioccupazione

ANPAL, in qualità di Autorità di Gestione del Programma Operativo Nazionale “Iniziativa Occupazione Giovani” e del Programma Operativo Nazionale “Sistemi di Politiche Attive per l’Occupazione”, ha istituito nell’annualità di riferimento alcuni schemi di incentivi occupazionali destinati ai giovani Neet beneficiari della Garanzia per i giovani e ai disoccupati residenti nelle regioni meridionali e sostenuti con le risorse dei due Programmi.

Si tratta dell’**Incentivo Occupazione Sviluppo Sud** che mira ad aumentare i livelli occupazionali delle regioni italiane meno sviluppate (PIL al di sotto della media dell’Ue) e prevede uno sgravio contributivo per i datori di lavoro che assumono giovani 16-34enni disoccupati ai sensi dell’articolo 19 del d.lgs. n. 150/2015 residenti nelle seguenti regioni: Basilicata, Calabria, Campania, Puglia e Sicilia (regioni in ritardo di sviluppo) e Sardegna, Abruzzo, Molise (regioni in transizione). E dell’**Incentivo Occupazione Giovani** avviato grazie al rifinanziamento del PON IOG da parte della Commissione europea per favorire l’ingresso nell’occupazione dei giovani Neet iscritti alla Garanzia Giovani. ANPAL ha avuto assegnate ulteriori risorse pari a Euro 31.523.713.

Sempre con riferimento agli incentivi e al ruolo di Autorità di gestione svolto da ANPAL è stato avviato il Programma Operativo Complementare che destina **risorse alle azioni di politica attiva del lavoro** per la promozione dell’occupazione, in un contesto di raccordo con il quadro generale della riforma nazionale delle politiche attive del lavoro. Gli interventi sono stati avviati in raccordo con le Amministrazioni regionali e prevedono il miglioramento dei servizi per l’impiego a livello territoriale sia in termini di nuovi strumenti (per es. l’aggiornamento della metodologia di profilazione degli utenti dei centri per l’impiego) sia di nuove competenze degli operatori (ad es. sono stati realizzati dei **webinar sulle politiche relative al Reddito di cittadinanza**) nonché di rafforzamento dell’organico.

Assegno di ricollocazione collegato al reddito di cittadinanza: prima misura di politica attiva di livello nazionale diretta in origine ai percettori di NASpI e CIGS è stata ri-orientata nel 2019 esclusivamente verso i soggetti percettori di Reddito di Cittadinanza affinché possano essere accompagnati da soggetti pubblici (cpi) o privati (operatori accreditati) in un percorso personalizzato di ricerca intensiva di lavoro. L’assegno di ricollocazione può essere utilizzato presso un centro per l’impiego o un operatore accreditato (i soggetti accreditati comunicano ad Anpal le informazioni sulle sedi operative presso cui è disponibile il servizio di assistenza). Modalità operative e ammontare dell’Assegno di ricollocazione (ex art. 9 Decreto Legge 4 convertito con modificazioni in Legge 28 marzo 2019, n. 26) sono state declinate nella Delibera ANPAL n. 23 del 13 dicembre 2019. E’ opportuno evidenziare che, sino all’entrata in vigore del citato DL 4/2019, l’Assegno di ricollocazione è stato correttamente erogato ai disoccupati percettori di NASpI mediante l’applicativo informatizzato disponibile sul portale ANPAL per la presentazione delle richieste di contributo per successo occupazionale da parte degli operatori accreditati.

2.2.2 Azioni di rafforzamento dei servizi per l’impiego

L’Agenzia ha predisposto nel 2019 il **Piano di rafforzamento dei servizi e delle misure di politica attiva del lavoro** con l’obiettivo di rafforzare e rendere più efficaci le politiche attive

mediante “azioni di sistema” e l’attuazione di interventi diretti sperimentali e innovativi. ANPAL si configura quale soggetto di coordinamento che definisce regole e strumenti comuni, titolare del monitoraggio e della valutazione. In questo contesto, l’Agenzia ha previsto un rafforzamento dei servizi per l’impiego, con l’obiettivo di immettere nei centri per l’impiego regionali 1.000 unità aggiuntive con specifiche competenze e opportunamente formate. Il potenziamento degli organici è tarato sulle specifiche necessità dei territori, allo scopo di compensare situazioni di oggettiva carenza di personale in relazione al flusso di utenti. In merito sono state stipulate Convenzioni bilaterali con 15 delle 18 regioni complessivamente previste dal Piano .

2.2.3 Introduzione di nuove metodologie per la gestione dei servizi per l’impiego

L’ANPAL ha reso disponibile agli operatori dei CPI e ai cittadini il nuovo sistema di profilazione qualitativa (progettazione avviata nel 2018) per la gestione dell’utenza da parte dei primi e la consultazione per gli altri. La profilazione qualitativa è lo strumento operativo mirante all’acquisizione di informazioni di tipo “qualitativo” a compendio della profilazione quantitativa, effettuata per il tramite del sistema informativo unitario delle politiche del lavoro (SIU), per una valutazione complessiva della condizione personale e lavorativa dell’utente.

2.2.4 Definizione e sviluppo dei sistemi informativi

E’ stato avviato l’**applicativo MyANPAL** con il sistema di incontro tra domanda e offerta on line (DOL) che consente a cittadini, aziende e intermediari nel mercato del lavoro di inserire la domanda e l’offerta di lavoro, nonché di individuare i profili (CV) o gli annunci (Job Vacancies) di interesse.

Il rilascio della **Piattaforma MyLearning** sul portale dell’Agenzia, dedicato alla formazione on line di diverse tipologie di utenza (cittadini, operatori dei Centri per l’impiego, consulenti del lavoro, personale ANPAL), ha consentito di diffondere la conoscenza dei servizi e delle politiche attive gestite dall’ANPAL e di condurre in modalità online la formazione obbligatoria del personale interno (con risparmio di costi e ottimizzazione dei tempi).

Particolarmente significativo, inoltre, per i possibili ulteriori sviluppi l’avvio dell’attività sperimentale di **monitoraggio dell’erogazione dei livelli essenziali delle prestazioni (LEP)** da parte dei Centri per l’impiego attraverso l’analisi dei dati del SIU. I primi risultati di tale attività sono stati presentati alle Regioni nel corso del Comitato politiche attive del 28 ottobre 2019.

In termini di potenziamento dell’**auto-funzionamento dell’Agenzia**, sono state effettuate le attività propedeutiche per la messa a regime del protocollo informatizzato e firma digitale, con eliminazione totale delle comunicazioni cartacee.

2.3 Le criticità e le opportunità

Per l’annualità di riferimento, le **criticità e problematiche** di maggiore rilievo hanno riguardato, per lo più il sottodimensionamento del personale dell’Agenzia in relazione alle funzioni ad esse assegnate ai sensi dell’art. 9 del d.lgs. 150/2015. Le ulteriori competenze attribuite, rispetto a quelle transitate dalla soppressa DG PASLF del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, in materia di politiche attive e gestione dei Programmi Operativi FSE, hanno comportato l’impiego di un numero rilevante di unità di personale e la necessaria

acquisizione di expertise e know how specifici. Nel corso del 2019, inoltre, si sono aggiunti i nuovi compiti derivanti dall'introduzione del reddito di cittadinanza. Infine, le attività di gestione e controllo dei programmi PON IOG e SPAO, che già hanno conseguito risultati importanti, quali il rifinanziamento della Garanzia Giovani e il raggiungimento dei target annuali di spesa per il 2019, scongiurando il disimpegno automatico di fondi europei, necessitano di nuova attività propulsiva di supporto agli Organismi Intermedi (Regioni, Provincia autonoma di Trento, Dipartimento della Gioventù e del Servizio Civile nazionale, Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca ecc.) per avviare delle nuove iniziative e ottimizzare i risultati dei progetti in corso.

Per quanto attiene le **opportunità** di maggior rilievo e i risultati maggiormente sfidanti realizzati nel corso del 2019, si segnala l'erogazione dell'incentivo per i datori di lavoro "Occupazione Sviluppo Sud" del 2019. Al 31 dicembre 2019 sono state presentate 105.904 domande, di queste 61.334 (57,9%) risultano confermate.

Un punto di forza è inoltre rappresentato dagli incontri del Comitato politiche attive che si tengono con cadenza bimestrale, un luogo privilegiato di confronto tra l'Agenzia, le Regioni e le Province Autonome al fine di costruire un percorso condiviso per le riforme dei servizi delle politiche attive. Nel Comitato politiche attive e nei gruppi di lavoro tecnici derivati (ad es. Tavolo SIU) la governance multilivello dei servizi per le politiche attive del lavoro ha trovato la sua migliore espressione.

Ulteriori opportunità di sviluppo e rafforzamento dell'Agenzia e delle competenze del personale sono rappresentate dalle iniziative, progetti, comitati istituzionali e gruppi di lavoro internazionali cui l'Agenzia partecipa. In particolare: Rete europea dei Servizi per l'impiego pubblici (PES Network) della Commissione europea, EURES, il gruppo di esperti del Fondo SIE (EGESIF), la indagine OCSE PIAAC, alcuni progetti transnazionali co-finanziati dal programma EaSI (REACTIVATE, EQW&L, Your First Eures Job) tutti rinvenibili sul sito dell'ANPAL.

3. IL CONTESTO

L'atto di indirizzo emanato dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali lo scorso 19 novembre 2019 ha sottolineato 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". 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 disuguaglianze.

Infine, il DL 4/2019 ha introdotto nel Paese il "Reddito di cittadinanza", il primo schema di reddito minimo universale che vede l'ANPAL coinvolta nell'attuazione il Patto per il lavoro e connesse condizionalità nei confronti dei beneficiari finali. L'Agenzia collabora inoltre alla realizzazione della piattaforma del Patto per il lavoro e all'attuazione dell'Assegno di ricollocazione nel Reddito di cittadinanza.

3.1 Il contesto interno

3.1.1 L'amministrazione

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

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.

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

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

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 triennio.¹

Il **Consiglio di amministrazione**² 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 vigilanza**⁴ con DPCM del 12 marzo 2019 e i componenti del **Collegio dei revisori**⁵ con DPCM del 26 luglio 2019, n. 92.

La nomina del **Direttore Generale**⁶ 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:

- e. predisporre il bilancio preventivo e consuntivo, coordina l'organizzazione interna del personale, degli uffici e dei servizi,

3.1.2 La struttura organizzativa dell'Anpal

Ai sensi dell'articolo 13, comma 1 del D.P.R. 26 maggio 2016, n. 108, nonché in base all'articolo 4, comma 6 del Regolamento di organizzazione approvato da ultimo con Delibera n. 29 del 10 luglio 2018, 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.

Con DD prot. n. 390 del 08/10/2018 sono stati individuati i gruppi di lavoro di secondo livello rappresentati nella figure 2 e 3, i cui responsabili sono stati individuati con DD prot. n. 592 del 31/12/2018. Ai gruppi di lavoro è attribuita un fascia economica (A o B), secondo quanto stabilito dal decreto n. 349/2018 relativo all'adozione dei criteri di conferimento degli incarichi di responsabilità e relativi criteri di ponderazione tra le posizioni organizzative e di responsabilità.

-
- f. 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- Gruppi di lavoro (Divisioni)

	Divisione I – Gestione del personale, delle relazioni sindacali e del bilancio	Divisione II – Gestione contratti e procedure di acquisizione di beni e servizi	Divisione III – Autorità di Gestione dei Programmi operativi	Divisione IV – Formazione professionale e gestione delle crisi aziendali	Divisione V – coordinamento dei servizi per il lavoro e del collocamento mirato delle persone con disabilità e delle categorie protette	Divisione VI – coordinamento territoriale e autorità capofila FSE ai sensi dell'art.123, comma 8, del Regolamento (UE) n. 1303/2013	Divisione VII – gestione e sviluppo dei sistemi informativi e delle iniziative di comunicazione
ORGANIZZAZIONE E ATTIVITA'	GRUPPI DI LAVORO DI CARATTERE AMMINISTRATIVO						
	<ul style="list-style-type: none"> Gestione del personale ex MLPS Gestione del personale ex Inapp Sviluppo del personale, formazione, relazioni sindacali Gestione contabile: impegni e pagamenti 	<ul style="list-style-type: none"> Acquisto di beni e servizi amministrativa di servizi e forniture Contenzioso, anche relativo alle programmazioni FSE concluse Gestione amministrativa e controllo dei servizi e delle forniture Gestione della logistica, sicurezza, protocollo informatico 		<ul style="list-style-type: none"> Vigilanza su fondi interprofessionali e bilaterali e promozione della formazione per occupati 	<ul style="list-style-type: none"> Coordinamento servizi per il lavoro e PES Network Gestione dell'assegno di ricollocazione Autorizzazione, accreditamento e repertorio incentivi Coordinamento collocamento mirato, spettacolo 	<ul style="list-style-type: none"> Supporto all'Autorità di certificazione 	<ul style="list-style-type: none"> Sistema informativo unitario delle politiche del lavoro
	GRUPPI DI SUPPORTO TECNICO SCIENTIFICO ALLE ATTIVITA' DELLE DIVISIONI						
	<ul style="list-style-type: none"> Redazione dei bilanci; Programmazione e controllo 		<ul style="list-style-type: none"> Supporto alla gestione del PON SPAO Supporto alla gestione del PON IOG Controllo delle attività finanziate a valere sui programmi operativi Controllo qualità e procedure e supporto alle attività di audit Programmazione e Monitoraggio dei progetti 	<ul style="list-style-type: none"> Promozione e coordinamento delle attività di formazione dei disoccupati Programmi di mobilità territoriale per finalità formative Autorità di Gestione del FEG e definizione degli interventi di politica attiva per la risoluzione delle crisi aziendali 	<ul style="list-style-type: none"> Progetti e finanziamento diretto dell'UE 	<ul style="list-style-type: none"> Normativa in materia di FSE Coordinamento programmi operativi regionali Coordinamento PON, strategie di macroarea, PRA e OT11 Accordo di partenariato e indirizzo OT8, OT9, OT10.; comunicazione FSE; comitato FSE 	<ul style="list-style-type: none"> Svilupi applicativi a supporto delle procedure di autogoverno sistema di gestione e controllo dei PON (SIGMA) Attività di comunicazione e protezione dei dati personali Sistema informativo della formazione professionale

Figura 2 - Gruppi di lavoro (Strutture)

	STRUTTURA 1 Struttura di ricerca e consulenza tecnico-scientifica I - monitoraggio e valutazione dei servizi per l'impiego e delle politiche occupazionali;	STRUTTURA 2 Struttura di ricerca e consulenza tecnico-scientifica II - monitoraggio e valutazione della formazione professionale e del Fondo Sociale europeo	STRUTTURA 3 Struttura di ricerca e consulenza tecnico-scientifica III - Ufficio di statistica e supporto metodologico	STRUTTURA 4 Struttura di ricerca e consulenza tecnico-scientifica IV - Analisi di contesto e Comparative
GRUPPI DI LAVORO E CONSULENZA TECNICA - SCIENTIFICA	<ul style="list-style-type: none"> Monitoraggio e valutazione dei servizi per l'impiego Monitoraggio e valutazione politiche occupazionali 	<ul style="list-style-type: none"> Definizione delle specifiche tecniche e sfruttamento statistico del sistema informativo della formazione professionale e supporto all'implementazione del sistema informativo delle professioni e delle qualificazioni Monitoraggio e valutazione della formazione professionale e delle attività finanziate dai programmi operativi nazionali e regionali cofinanziati dal FSE 	<ul style="list-style-type: none"> Supporto statistico metodologico alle strutture e alle divisioni e raccordo con il Sistema Statistico Nazionale Sviluppo di metodologie a supporto della gestione dei servizi per l'impiego e delle politiche occupazionali e della formazione 	<ul style="list-style-type: none"> Analisi di contesto economico occupazionale e sfruttamento statistico del Sistema Informativo Unitario Analisi comparative a livello nazionale e internazionale in materia di politiche attive del lavoro

3.2 Risorse umane

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).

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
<i>Totale</i>	<i>235</i>

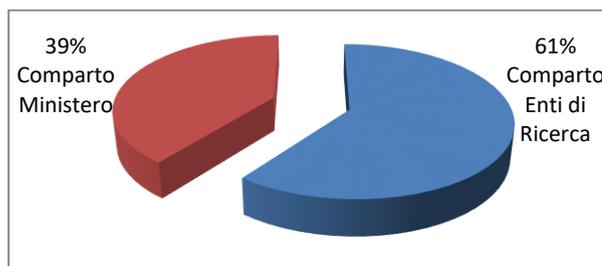
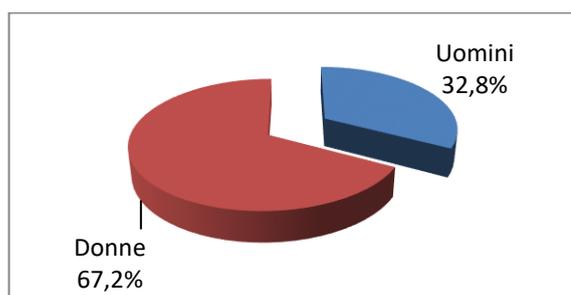


Figura 4 - Totale dipendenti suddivisi per genere al 31/12/2019

Genere	Totale dipendenti
Uomini	77
Donne	158
<i>Totale</i>	<i>235</i>



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.⁷

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

⁷ <https://www.anpal.gov.it/amministrazione-trasparente/personale>

3.2.1 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.

3.3 Risorse finanziarie

In considerazione degli obiettivi specifici annuali precedentemente descritti, si rappresentano nel prospetto seguente le risorse finanziarie previste per l'Agenzia in relazione al 2019.

La tabella è stata strutturata sulla base delle voci di spesa del bilancio di previsione per l'esercizio finanziario 2019 decisionale dell'Agenzia. Si precisa in merito quanto segue:

- Gli importi sono stati ripartiti tra obiettivi del piano della performance 2019, sulla base dell'impegno FTE (full-time equivalent) delle risorse dell'Agenzia;
- L'importo inserito nella colonna "Spese di personale e funzionamento" comprende le voci del rendiconto relative al funzionamento e agli oneri tributari;
- L'importo inserito nella colonna "Acquisto di beni e servizi" comprende le voci del rendiconto relative alle uscite per l'acquisto di beni di consumo e di servizi - Bilancio Istituzionale e Fondo di Rotazione;
- L'importo inserito nella colonna "Altre Spese" comprende le voci del rendiconto relative alle uscite non classificabili in altre voci, oneri comuni, acquisizioni di immobilizzazioni tecniche, e altre uscite;
- L'importo inserito nella colonna "Trasferimenti passivi" è relativo alla medesima voce del rendiconto.

Tabella 4. Ripartizione costi

Obiettivo	FTE	Percentuale	Spese di personale e funzionamento	Acquisto di beni e servizi	Altre spese	Trasferimenti passivi	Totale
A.1	4,61890548	2,19%	281.338,64	115.593,76	224.375,27	126.415,45	747.723,13
A.2	2,83432836	1,34%	172.639,62	70.932,54	137.684,83	77.573,12	458.830,10
A.3	2,93930348	1,39%	179.033,68	73.559,67	142.784,26	80.446,19	475.823,81
A.4	3,35920398	1,59%	204.609,92	84.068,19	163.182,02	91.938,51	543.798,64
A.5	3,46417911	1,64%	211.003,98	86.695,32	168.281,45	94.811,59	560.792,35
A.6	1,25970149	0,60%	76.728,72	31.525,57	61.193,26	34.476,94	203.924,49
A.7	0,62985075	0,30%	38.364,36	15.762,79	30.596,63	17.238,47	101.962,25
B.1	0,4199005	0,20%	25.576,24	10.508,52	20.397,75	11.492,31	67.974,83
B.2	4,3879602	2,08%	267.271,71	109.814,08	213.156,51	120.094,68	710.336,97
B.3	15,0009452	7,11%	913.711,18	375.417,02	728.709,69	410.562,90	2.428.400,79
B.4	4,44044776	2,10%	270.468,74	111.127,64	215.706,23	121.531,21	718.833,82
B.5	0,20995025	0,10%	12.788,12	5.254,26	10.198,88	5.746,16	33.987,42
B.6	0,36741293	0,17%	22.379,21	9.194,96	17.848,03	10.055,77	59.477,98
B.7	1,78457712	0,85%	108.699,02	44.661,23	86.690,45	48.842,33	288.893,03
C.1	1,73208955	0,82%	105.501,99	43.347,66	84.140,73	47.405,79	280.396,17
C.2	0,47238806	0,22%	28.773,27	11.822,09	22.947,47	12.928,85	76.471,68
C.3	0,26243781	0,12%	15.985,15	6.567,83	12.748,59	7.182,70	42.484,27
C.4	1,36467662	0,65%	83.122,78	34.152,70	66.292,69	37.350,02	220.918,20
D.1	1,67960199	0,80%	102.304,96	42.034,10	81.591,01	45.969,25	271.899,32
D.2	0,52487563	0,25%	31.970,30	13.135,66	25.497,19	14.365,39	84.968,54
E.1	1,08124378	0,51%	65.858,82	27.059,45	52.524,21	29.592,71	175.035,19
E.2	0,54587065	0,26%	33.249,11	13.661,08	26.517,08	14.940,01	88.367,28
F.1	8,55547263	4,05%	521.115,90	214.111,18	415.604,20	234.155,89	1.384.987,15
F.2	1,46965174	0,70%	89.516,84	36.779,83	71.392,13	40.223,10	237.911,90
F.3	2,04701493	0,97%	124.684,17	51.229,05	99.439,04	56.025,03	331.377,29
G.1	5,24875622	2,49%	319.703,00	131.356,55	254.971,90	143.653,92	849.685,37
G.2	7,13830846	3,38%	434.796,09	178.644,91	346.761,78	195.369,33	1.155.572,10
H.1	2,51940298	1,19%	153.457,44	63.051,14	122.386,51	68.953,88	407.848,98
H.2	0,62985075	0,30%	38.364,36	15.762,79	30.596,63	17.238,47	101.962,25
H.3	0,62985075	0,30%	38.364,36	15.762,79	30.596,63	17.238,47	101.962,25
H.4	0,4199005	0,20%	25.576,24	10.508,52	20.397,75	11.492,31	67.974,83
H.5	0,05248756	0,02%	3.197,03	1.313,57	2.549,72	1.436,54	8.496,85
H.6	0,15746268	0,07%	9.591,09	3.940,70	7.649,16	4.309,62	25.490,56
I.1	1,04975124	0,50%	63.940,60	26.271,31	50.994,38	28.730,78	169.937,07
I.2	1,9420398	0,92%	118.290,11	48.601,92	94.339,60	53.151,95	314.383,59
I.3	0,31492538	0,15%	19.182,18	7.881,39	15.298,31	8.619,24	50.981,12
L.1	4,93383084	2,34%	300.520,82	123.475,16	239.673,59	135.034,68	798.704,25
L.2	2,7818408	1,32%	169.442,59	69.618,97	135.135,11	76.136,58	450.333,25
L.3	5,03880597	2,39%	306.914,88	126.102,29	244.773,02	137.907,76	815.697,96
L.4	3,51666667	1,67%	214.201,01	88.008,89	170.831,17	96.248,13	569.289,20
L.5	1,99452737	0,95%	121.487,14	49.915,49	96.889,32	54.588,49	322.880,44
L.6	2,04701493	0,97%	124.684,17	51.229,05	99.439,04	56.025,03	331.377,29
L.7	3,62164179	1,72%	220.595,07	90.636,02	175.930,61	99.121,20	586.282,91
L.8	5,30124379	2,51%	322.900,03	132.670,12	257.521,62	145.090,46	858.182,22
L.9	4,19900498	1,99%	255.762,40	105.085,24	203.977,52	114.923,13	679.748,30
L.10	7,7681592	3,68%	473.160,45	194.407,69	377.358,41	212.607,80	1.257.534,35
L.11	2,09950249	1,00%	127.881,20	52.542,62	101.988,76	57.461,57	339.874,15
M.1	7,13830846	3,38%	434.796,09	178.644,91	346.761,78	195.369,33	1.155.572,10
N.1	75,0047263	35,55%	4.568.555,92	1.877.085,09	3.643.548,44	2.052.814,49	12.142.003,94
Totale	211	100%	12.852.060,75	5.280.533,29	10.249.870,36	5.774.887,50	34.157.351,90

4. MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

In questa sezione sono presentati i risultati di performance conseguiti dall'Amministrazione nel corso dell'anno 2019, proposti attraverso l'albero della performance sviluppato nel Piano, integrato con l'indicazione dei risultati raggiunti per ciascun obiettivo, con il riferimento al target programmato.

4.1 Obiettivi specifici triennali

Nella definizione degli obiettivi generali previsti del Piano della Performance dell'ANPAL per il ciclo di performance relativo al triennio 2019 – 2021, si è tenuto conto della peculiarità dell'Agenzia, delle finalità istituzionali attribuite e del grado di maturità del sistema di performance management sviluppato.

Si è ritenuto pertanto di individuare:

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

Appartengono al primo gruppo (A) i seguenti obiettivi:

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

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

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

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"

4.2 Obiettivi specifici annuali

Gli obiettivi specifici annuali sono stati individuati nell'ambito dei macro obiettivi generali triennali, identificati sulla base degli atti che fissano gli obiettivi strategici, adottati dal Ministero vigilante, oltre che sulla base dei documenti di programmazione adottati dall'organo di indirizzo dell'Agenzia. Nella tabella seguente sono rappresentati sinteticamente gli obiettivi specifici annuali², con indicazione delle Unità Organizzative coinvolte per l'annualità 2019.

Segue una descrizione delle attività realizzate per il raggiungimento degli obiettivi specifici annuali stabiliti dal Piano della performance 2019- 2021, con evidenza dei risultati conseguiti.

Tabella 5 Obiettivi specifici annuali 2019

CODICE	OBIETTIVI GENERALI	CODICE	OBIETTIVI SPECIFICI	DIVISIONE - STRUTTURA
A	Obiettivi correlati al funzionamento dell'Agenzia (gestione del personale e procedure finanziarie)	A.1	Implementazione e messa a regime del nuovo sistema di Gestione del personale unico comparto Ricerca e comparto Funzioni centrali	D1 - D7
		A.2	Riconciliazione partite debitorie e creditorie tra Fondo di rotazione e Fondo sociale europeo	D1 - D3
		A.3	Attuazione del piano triennale della formazione	D1
		A.4	Attuazione del piano dei fabbisogni per l'anno di riferimento	D1
		A.5	Gestione procedure gare e contratti	D2
		A.6	Stipula contratto nuova sede ANPAL e Logistica	D2
		A.7	Connettività e LAN - Predisposizione rete LAN/Wi-Fi	D7
B	Introduzione di nuovi strumenti per favorire l'occupazione e la rioccupazione	B.1	Rafforzamento del ruolo degli istituti scolastici, università ed enti di formazione professionale, all'interno della rete dei servizi delle politiche attive, nello sviluppo di percorsi di alternanza scuola/lavoro, di transizione istruzione-formazione-lavoro e nella costruzione di relazioni stabili con le imprese.	D4
		B.2	Attuazione della Nuova Garanzia Giovani	D3
		B.3	Raggiungimento del target di spesa comunitario (N+3) dei PON a titolarità ANPAL	D3
		B.4	Avvio dell'intervento "Rafforzamento del personale dei CPI" a valere sul POC SPAO	D3
		B.5	Attuazione della strategia di contrasto dei disoccupati di lunga durata (LTU)	D5
		B.6	Contributo alla gestione delle crisi aziendali	D4
		B.7	Introduzione di politiche attive per i beneficiari del RdC	D5
C	Azioni di rafforzamento dei servizi per l'impiego	C.1	Attuazione del Piano di rafforzamento dei servizi e delle politiche attive	D6
		C.2	Formazione degli operatori dei CPI	D5
		C.3	Benchlearning tra i Centri per l'Impiego	D5
		C.4	Attuazione della strategia nazionale dei PES verso i datori di lavoro	D5
D	Introduzione di nuove metodologie per la gestione dei servizi per l'impiego	D.1	Aggiornamento e continuazione del lavoro di gruppo su profilazione qualitativa	D5
		D.2	Progettazione di un nuovo strumento IDO - Progettazione e rilascio di uno strumento (con machine learning)	D7
E	Introduzione di servizi on line a disposizione dei cittadini	E.1	Orientamento on line	D4 - D7
		E.2	Formazione on line	D4 - D7
F	Strumenti per il rafforzamento delle competenze della forza lavoro	F.1	Azioni di rafforzamento delle competenze per disoccupati e inoccupati	D4
		F.2	Fondi Interprofessionali	D4
		F.3	Razionalizzazione dei flussi informativi nell'ambito del monitoraggio dei fondi interprofessionali per la formazione continua e dei fondi bilaterali di cui all'art. 12, comma 4 della legge n. 276/2003	D4 - D7
G	Promozione e coordinamento dei programmi cofinanziati dal Fondo Sociale Europeo	G.1	Monitoraggio dello stato di attuazione dei Programmi FSE. Avanzamento della spesa e Performance Framework	D6 - S2
		G.2	Elaborazione di indirizzi e linee guida	D6

<i>CODICE</i>	<i>OBIETTIVI GENERALI</i>	<i>CODICE</i>	<i>OBIETTIVI SPECIFICI</i>	<i>DIVISIONE - STRUTTURA</i>
H	Sviluppo dei Sistemi Informativi	H.1	Attuazione dello schema logico/progetto del SISTAF - Definizione di un sistema di monitoraggio nazionale degli interventi formativi regionali attraverso l'interscambio dei dati regionali	D7
		H.2	Realizzazione dell'applicativo relativo al fascicolo dellavoratore sulla base dello schema logico	D7
		H.3	Rilascio Sistema - Predisposizione applicativo per trasmissioni delle comunicazioni obbligatorie	D7
		H.4	Gestione ed evoluzione del repertorio degli incentivi	D4 - D7
		H.5	YFEuresJob - Sviluppo di piattaforma integrata nella scrivania cittadini per la registrazione e la gestione delle richieste di benefit finanziari (partendo da Solidarity Corps)	D7
		H.6	Incrementazione sezione 6 SAP - Rilascio applicativo per il caricamento/inserimento nuove politiche regionali	D7
I	Comunicazione e supporto all'utenza	I.1	Sito web istituzionale	D7
		I.2	Numero Unico del lavoro	D3 - D7
		I.3	Pubblicazioni istituzionali	D7
L	Studi, analisi, monitoraggio e valutazione	L.1	Analisi del mercato del lavoro	S4
		L.2	Monitoraggio e valutazione dei servizi per l'impiego	S1
		L.3	Monitoraggio e valutazione della formazione professionale	S2
		L.4	Monitoraggio e valutazione della Garanzia Giovani	S1
		L.5	Monitoraggio e valutazione dei programmi cofinanziati dal FSE	S2
		L.6	Monitoraggio e valutazione dell'assegno di ricollocazione	S1
		L.7	Analisi comparata dei diversi modelli nazionali e internazionali per l'attuazione delle politiche attive del lavoro attraverso la gestione di un sistema misto pubblico/privato e strumenti analoghi all'assegno di ricollocazione	S4
		L.8	Monitoraggio dei tirocini extracurriculari	S4
		L.9	Valorizzazione a scopo statistico degli archivi amministrativi e raccordo con il Sistema Statistico Nazionale	S3
		L.10	Analisi comparative a livello nazionale e internazionale in materia di politiche attive del lavoro	S4
		L.11	Metodologie per il monitoraggio e la valutazione delle politiche del lavoro	S3
M	Attuazione del Piano triennale di prevenzione della corruzione e promozione di maggiori livelli di trasparenza	M.1 - M.2 - M.3 - M.4 - M.5 - M.6 - M.7	Attuazione del Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza e realizzazione delle misure di promozione in materia di pari opportunità	D1-D2-D3-D4-D5-D6-D7-S1-S2-S3-S4
N	Obiettivi di "efficienza interna" e di "efficienza esterna"	N.1	Obiettivi trasversali e strumentali al conseguimento degli obiettivi specifici annuali, riferiti principalmente alle funzioni di gestione ordinaria	D1-D2-D3-D4-D5-D6-D7-S1-S2-S3-S4

A Obiettivi correlati al funzionamento dell'Agenzia (gestione del personale e procedure finanziarie)

A.1 Implementazione e messa a regime del nuovo sistema di Gestione del personale unico comparto Ricerca e comparto Funzioni centrali

Nel corso del 2019 sono state completate le attività di configurazione e personalizzazione dell'applicativo, propedeutiche alla messa a regime del nuovo sistema. L'applicativo è stato rilasciato in ambiente di collaudo sull'infrastruttura *cloud* di ANPAL senza, tuttavia, che il servizio sia esposto su internet (per oggettive ragioni di sicurezza) e quindi raggiungibile dagli operatori dedicati tramite Rete virtuale privata (nel seguito VPN). La messa a disposizione della VPN da parte di INAPP, che nella sede di Corso d'Italia ospita ancora dei dipendenti al comparto ricerca, è avvenuta alla fine del 2019. La DG Innovazione del Ministero del Lavoro ha attivato la VPN per il personale operante nella sede di via Fornovo a marzo 2020.

Nel mese di dicembre 2019 è stato inoltre effettuato un pre-collaudo dell'applicativo e sono state avviate le attività formative e di accompagnamento per gli operatori dell'Ufficio del Personale preposti.

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

Tenuto conto che il FdR è propriamente finalizzato a “favorire l'accesso” al FSE mediante il diretto cofinanziamento e attraverso il meccanismo dell'anticipazione di risorse al FSE, è stata effettuata la ricognizione delle situazioni debitorie e creditorie fra i due fondi. A seguito di tale ricognizione, sono stati effettuati reintegri del FdR a valere sul PON SPAO per un importo complessivo di € 36.538.108,97, pari al 30,72% dell'importo complessivo da definire (che è pari a € 118.934.262,25). L'attività di formalizzazione e l'effettuazione dei reintegri proseguirà nel 2020.

A.3 Attuazione del piano triennale della formazione

È proseguita l'attuazione del piano triennale della formazione del personale avvalendosi dell'offerta formativa della Scuola Nazione dell'Amministrazione e della formazione erogata da soggetti privati (a seguito di procedura di affidamento).

Per quanto riguarda la “Sicurezza nei luoghi di lavoro”, il Servizio di Prevenzione e Protezione dell'ANPAL, tramite la società fornitrice, ha proseguito il piano di sorveglianza sanitaria per i dipendenti, e ha svolto attività di formazione sia di base che specifica per lavoratori.

A.4 Attuazione del piano dei fabbisogni per l'anno di riferimento

In considerazione della parziale approvazione del Piano dei fabbisogni da parte del CdA dell'Agenzia (cfr. deliberazione n. 41 del 6 dicembre 2018), si è proceduto a dare attuazione agli impegni assunti dall'Agenzia nei confronti del centro per l'impiego territorialmente competente, pubblicando, in data 27 dicembre il bando di concorso per l'assunzione di 9 funzionari informatici, riservato agli appartenenti alle categorie di cui all'articolo 1, comma 1, Legge 12 marzo 1999, n. 68.

A.5 Gestione delle procedure gare e contratti

L'Agenzia ha effettuato un monitoraggio mensile delle procedure di affidamento, attuazione e gestione dei contratti, al fine di programmare e razionalizzare le tempistiche per un corretto

svolgimento dei contratti⁸ e di verificare l'efficace ed efficiente esecuzione e gestione dei contratti relativamente all'acquisto di beni e servizi.

Sono state, in parte, svolte le attività propedeutiche alla progettazione e la prototipizzazione degli strumenti informativi per la gestione dei flussi documentali (ad es. protocollo, procedure, ecc.).

A.6 Stipula del contratto per nuova sede dell'Agenzia e piano logistico conseguente

Sono proseguite le indagini di mercato anche attraverso la pubblicazione di avvisi e la richiesta all'Agenzia del Demanio in relazione al "Piano logistico/individuazione sede" dell'Agenzia. Sono stati esperiti diversi tentativi, anche con riferimento al mercato immobiliare privato, per l'individuazione di una possibile sede che consentisse di riunire il personale dell'Agenzia. Le attività di ricerca della nuova sede proseguiranno nel 2020.

A.7 Connettività e LAN - Predisposizione rete LAN/Wi-Fi

Con riferimento alle componenti informatiche di supporto ai processi interni va operata una distinzione tra le attività di natura infrastrutturale e quelle riconducibili allo sviluppo e al rilascio di applicativi ad hoc, da rendere disponibili ai dipendenti e trasversalmente a tutte le strutture dell'Agenzia. Sono da considerarsi sospese le prime, che comprendevano il collegamento dell'ANPAL al Sistema pubblico di connettività e la realizzazione di una rete LAN aziendale, con ampio uso di connettività wireless per il personale, in quanto subordinate all'identificazione e al trasferimento dell'Agenzia presso una nuova sede. Prosegue quindi, con riferimento all'infrastruttura, il pieno avvalimento di ANPAL da MLPS e INAPP, come definito negli appositi protocolli.

Con riferimento alle componenti applicative, destinate ad essere allocate nell'area intranet di ANPAL, va rappresentato quanto di seguito. Nel corso del 2019 sono proseguite le attività di personalizzazione dell'area intranet di ANPAL, su cui poggiano attualmente tutti gli applicativi gestionali di cui l'Agenzia si avvale per l'espletamento delle funzioni di autogoverno (protocollo informatico, applicativi per la gestione del personale, posta elettronica, applicativi per la gestione delle partite stipendiali, applicativi a supporto della gestione dei pagamenti, applicativi per la gestione integrata della contabilità economica e finanziaria dell'ente).

L'Agenzia, nel corso dell'anno, ha lavorato altresì alla definizione di un applicativo per la gestione documentale e il monitoraggio dei processi interni, volto tra l'altro a semplificare e assicurare gli adempimenti connessi alla trasparenza. Al termine dell'anno, inoltre, sono state parzialmente completate le attività connesse al rilascio del nuovo protocollo informatico, strettamente subordinate all'individuazione delle macro-attività di competenza e alla mappatura dei processi interni da parte di ogni Divisione e struttura dell'Agenzia. In particolare, è stato effettuato un collaudo funzionale nel corso del mese di dicembre e si è svolto un corso di formazione ad hoc dedicato al personale avente ad oggetto protocollo informatico e l'applicativo per la gestione documentale, con l'obiettivo di avviare a gennaio la fase sperimentale. Il protocollo informatico, al termine della configurazione, sarà reso accessibile agli operatori dedicati anche da remoto, onde

⁸ Il monitoraggio raccoglie dati su Contratti, Impegni, CIV, Pagamenti consentendo una rapida consultazione dello stato dell'arte di ciascun contratto, al fine di intervenire per correggere eventuali scostamenti dalla tempistica definita.

consentire lo svolgimento dell'attività di protocollazione e di registrazione degli atti anche in modalità agile. Anche per il servizio di posta elettronica, infine, si rileva la stessa criticità connessa alla predisposizione di infrastrutture proprie, attesa la ancora totale dipendenza dall'infrastruttura ministeriale.

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

B.1 Rafforzamento del ruolo degli istituti scolastici, università ed enti di formazione professionale, all'interno della rete dei servizi delle politiche attive, nello sviluppo di percorsi di alternanza scuola/lavoro, di transizione istruzione-formazione-lavoro e nella costruzione di relazioni stabili con le imprese

L'obiettivo di tale misura è il supporto all'attivazione di una rete territoriale di soggetti ospitanti (imprese e loro rappresentanti, soggetti del terzo settore, pubblica amministrazione allargata, etc.) per creare e rafforzare un dialogo strutturato tra scuola e sistema della domanda, promuovendo l'utilizzo efficace e qualificato dei principali dispositivi di politica attiva del lavoro per i giovani. Sono state realizzate le attività inerenti all'implementazione delle Linee 6 e 7 del Piano Anpal Servizi per la **transizione tra sistema di istruzione/formazione e lavoro**. Sono stati stipulati accordi con enti pubblici, associazione del terzo settore e singole grandi imprese. Mentre negli scorsi anni erano state coinvolte le principali associazioni datoriali. Le imprese coinvolte sono state scelte in quanto di grandi dimensioni (con più di 250 dipendenti) e presenti in almeno tre regioni, attive in diversi settori economici e rilevanti per dimensione e peso specifico nel panorama nazionale. I protocolli di intesa sottoscritti nel 2019 sono stati 32. Per quel che riguarda la rete territoriale attivata al 31/12/2019, dalla Banca Dati per la gestione operatori territoriali/tutor scuole, risultano 6438 nuovi attori attivati, 3418 incontri di promozione e 2403 nuovi soggetti iscritti al Registro Alternanza Scuola Lavoro di Unioncamere.

B.2 Attuazione della Nuova Garanzia Giovani (PON IOG – PON SPAO)

L'ANPAL è Autorità di Gestione (AdG), di due Programmi Operativi Nazionali (PON) cofinanziati dal FSE nell'ambito della programmazione 2014-2020: il PON "Iniziativa Occupazione Giovani" (PON IOG) e il PON "Sistemi di Politiche Attive per l'Occupazione" (PON SPAO).

Programma Operativo Nazionale "Iniziativa Occupazione Giovani" – PON IOG

Nel 2019 è proseguita l'attività dell'AdG del PON IOG con l'attuazione delle Misure del Piano di attuazione italiano della Garanzia Giovani. Il PON IOG prevede interventi a sostegno dei giovani NEET 15-29enni, inattivi o disoccupati (compresi i disoccupati di lunga durata), in conformità con quanto previsto dall'art. 16 del Reg. (UE) n. 1304/2013. Partecipano all'attuazione del Programma 23 Organismi Intermedi (OI) incaricati dell'implementazione delle misure sui territori o a livello nazionale⁹. Nell'ambito del quadro attuativo comune, ciascuna Regione (OI) ha formulato un Piano di Attuazione Regionale. A marzo 2019, **l'Iniziativa per l'Occupazione dei Giovani è stata rifinanziata** da parte della Commissione e il PON - anche grazie all'aggiustamento tecnico del FSE - ha avuto assegnate ulteriori risorse pari a Euro 31.523.713 (nota ARES n. 1513615 del 6.03.2019) per un totale di Euro 2.785.351.487. Sono state riprogrammate le attività e introdotte nuove azioni, tra cui l'Incentivo Occupazione Giovani. Gli audit condotti dagli organismi nazionali e comunitari preposti al controllo (CE e MLPS - Segretariato Generale, Autorità di Audit del PON IOG) hanno evidenziato la necessità di procedere ad alcune verifiche supplementari in merito alle spese sostenute dagli Organismi

⁹ 19 Regioni e la Provincia autonoma di Trento, 3 Amministrazioni centrali (INPS Misura 9 - Bonus occupazionale, MIUR con il progetto "Giovani e legalità", PCM - Dipartimento Gioventù e Servizio Civile con la Misura 6- Servizio civile nazionale).

intermedi di gestione che sono state inserite in domande di pagamento trasmesse alla CE. In particolare, è stato detratto in via cautelativa dai conti annuali 2018- 2019 del PON l'importo di euro 30.278.598,34 relativo alla Misura 3 "Accompagnamento al lavoro". Questa misura è stata effettuata al fine di verificare il rischio dell'eventuale doppio finanziamento.

Un'ulteriore detrazione delle risorse in via cautelativa è derivata dalla verifica massiva condotta sul possesso del requisito di NEET dei partecipanti alle misure del PON IOG. Nel 2020 a completamento delle verifiche supplementari richieste, si procederà all'inserimento di nuove domande di pagamento alla CE degli importi che avranno superato positivamente il controllo.

B.3 Raggiungimento del target di spesa comunitario (N+3) dei PON a titolarità ANPAL

Raggiungimento del target di spesa (N+3) del PON IOG

Pur in assenza di un target di spesa sul disimpegno automatico¹⁰ (N+3) al 2019, per il PON IOG, si evidenzia che al 31/12/2019 le spese sostenute e caricate in SIGMAGIOVANI¹¹ sono state pari a 1,36 miliardi di euro, di cui 1,3 miliardi rendicontate all'Autorità di Certificazione e 1,17 miliardi certificate in CE. Per il dettaglio dei flussi finanziari previsionali e dell'avanzamento finanziario del programma al 31.12.2019 si veda nel Par. "Informativa sulla rendicontazione relativa ai Programmi Operativi Nazionali cofinanziati dal Fondo Sociale Europeo".

Raggiungimento del target di spesa del PON SPAO (Sistemi di Politiche Attive per l'Occupazione)

Il PON SPAO ha raggiunto e superato il target N+3 fissato per il 2019, con spese certificate per Euro 475.473.010,43 contro gli attesi 427.760.085,62. Per il dettaglio dei flussi finanziari previsionali e dell'avanzamento finanziario del programma al 31.12.2019 si veda nel Par. "Informativa sulla rendicontazione relativa ai Programmi Operativi Nazionali cofinanziati dal Fondo Sociale Europeo". Al contempo, tenuto conto di alcune disomogeneità nei livelli di conseguimento dei target intermedi da parte degli Assi del PON, è stata elaborata una proposta di riprogrammazione per la CE che prevede il trasferimento di quota parte della dotazione finanziaria dell'Asse 3 (meno performante) verso le priorità dell'Asse 2 (più performante), per aumentare il sostegno a interventi specifici quali incentivi occupazionali, territorialmente mirati; azioni di sistema per l'istruzione e formazione; interventi per l'integrazione dei sistemi informativi per le politiche attive e passive del lavoro. Il Comitato di Sorveglianza del PON SPAO, che annovera tra i componenti il MLPS, ha approvato la riprogrammazione (cfr. nota ANPAL n. 17284 del 20/12/2019). La riprogrammazione è stata approvata, da parte della CE, con successiva Decisione (UE) C(2020)2384 del 2020.

B.4 Avvio dell'intervento "Rafforzamento del personale dei CPI" a valere sul POC SPAO

Nel corso del 2019, ANPAL ha proseguito, in accordo con le amministrazioni regionali, l'azione

¹⁰ In base all'articolo 116 del Regolamento (UE) n. 1303/2014, "la Commissione procede al disimpegno della parte dell'importo in un programma operativo che non sia stata utilizzata per il pagamento del prefinanziamento iniziale e annuale e per i pagamenti intermedi entro il 31 dicembre del terzo esercizio finanziario successivo a quello dell'impegno di bilancio nell'ambito del programma operativo, o per la quale non sia stata presentata, a norma dell'articolo 131, una domanda di pagamento redatta a norma dell'articolo 135". Si veda in proposito anche la nota EGESIF 17-0012-02 del 23/11/2017 sugli ulteriori elementi per il calcolo del target.

¹¹ Sistema Informativo Gestione Monitoraggio e Audit Giovani

per il rafforzamento dei servizi per l'impiego sui territori. Il POC SPAO supporta: **a.** misure aggiuntive di incentivazione dell'occupazione per le regioni meno sviluppate e in transizione, in sinergia con gli interventi introdotti dalla legge di bilancio 2018; **b.** il completamento del Piano di rafforzamento dei Servizi per l'Impiego; **c.** i processi di attuazione legati alla transizione-lavoro; **d.** i processi di miglioramento della governance multi-livello.

Le risorse del POC SPAO per il potenziamento dei CPI sono attribuite alle Regioni interessate a seguito della stipula di Convenzioni con ANPAL e previa approvazione da parte dell'Agenzia di appositi Piani di Attuazione. **Al 31.12.2019 sono state sottoscritte 15 convenzioni** con le Regioni interessate e sono stati presentati 12 Piani di Attuazione regionale, di cui 9 approvati. Per ulteriori informazioni si rinvia al par. seguente Attuazione del Piano di Rafforzamento dei servizi e delle misure di politica attiva del lavoro.

B.5 Attuazione della strategia per i disoccupati di lunga durata

ANPAL ha avviato gli interventi propedeutici all'implementazione della "Strategia nazionale per l'inserimento occupazionale dei disoccupati di lunga durata"¹², nel mercato del lavoro. L'Autorità Capofila di FSE in ANPAL ha istituito un gruppo di lavoro ristretto con le Regioni e il partenariato economico e sociale, al fine di individuare linee d'azione e schede-progetto per l'attivazione della strategia. Il gruppo di lavoro si è riunito due volte e si è confrontato sulle principali esperienze e pratiche/progetti più significativi già realizzati sui territori in relazione alla disoccupazione di lunga durata. Oltre ai componenti del tavolo sono stati coinvolti esperti sui temi: del "workers byout" a cura della Regione Veneto che ha illustrato la propria esperienza territoriale, e sull'utilizzo dei "case manager" a supporto dei disoccupati di lunga durata nella Provincia autonoma di Trento.

B.6 Gestione delle crisi aziendali

Gestione amministrativa e contabile degli Interventi cofinanziati dal Fondo europeo di adeguamento alla globalizzazione (FEG)

L'ANPAL è autorità di gestione e certificazione degli interventi cofinanziati dal FEG¹³ 2014-2020 ed è responsabile dell'attuazione degli interventi di politica attiva connessi.

Il 2019 è stato prevalentemente dedicato alla gestione della fase finale dell'intervento Almaviva, all'audit della Commissione sull'intervento EGF/2015/004 Alitalia, all'elaborazione di una versione aggiornata del SIGECO FEG e al monitoraggio delle restituzioni dovute dalle Regioni Lombardia e Marche.

E' stato fornito supporto agli Uffici del MLPS e della Rappresentanza permanente d'Italia presso l'Unione europea in relazione al negoziato sulla proposta di Regolamento FEG 2021-2027 e all'adeguamento del Reg.(UE) n.1309/2013 all'uscita del Regno Unito dall'UE.

La **principale criticità del FEG** attiene l'attribuzione di compiti e funzioni tra AdG (ANPAL) e O.I. (Regione). Da un lato, infatti, alle Regioni spettano, per competenza costituzionale, la progettazione e realizzazione delle azioni di politica attiva che nel FEG sono caratterizzate da tempestività e velocità di attuazione; dall'altro lato, la governance prevista dal livello comunitario

¹² In attuazione della Raccomandazione del Consiglio UE del 15 febbraio 2016, La Strategia nazionale per l'inserimento dei disoccupati di lunga durata è stata concordata con le Regioni e approvata dal CdA ANPAL con deliberazione n. 44 del 20 dicembre 2018 (allegato 1).

¹³ Il Fondo europeo di adeguamento alla globalizzazione (FEG) (Reg (UE) n. 1309/2013) è lo strumento creato dall'Unione europea per facilitare il reinserimento professionale dei lavoratori collocati in esubero e dei lavoratori autonomi la cui attività sia cessata a causa degli effetti negativi della globalizzazione o della crisi finanziaria ed economica globale.

attribuisce all'AdG un ruolo di responsabile degli interventi che, come anche rilevato dalla Commissione in sede di audit, non può essere esercitato pienamente, stante la diversa attribuzione costituzionale di competenze tra Stato e Regioni.

Gestione delle crisi aziendali

Nel 2019 l'Agenzia ha partecipato ai gruppi di coordinamento e controllo convocati dal MiSE per il monitoraggio degli Accordi di Partenariato delle aree di crisi industriali complessa¹⁴, o per il loro rinnovo, fornendo - anche con il supporto dell'ente in house Anpal Servizi SpA - informazioni sugli incentivi alle assunzioni disponibili nelle aree interessate e consulenza sulle altre misure di politica attiva del lavoro. ANPAL ha attivato interventi di gestione delle crisi aziendali sia a valere sul Fondo Politiche Attive (FPA) sia cofinanziati dal FEG. Per quanto riguarda il FPA, il 2019 è stato in prevalenza dedicato al monitoraggio della fase finale dei progetti e al controllo della documentazione e dei rendiconti finali inviati dalle Regioni.

Nell'ambito della gestione delle crisi aziendali si auspica un maggiore coordinamento tra ANPAL e MLPS per ottimizzare i risultati dei negoziati tenuto conto del ruolo rilevante svolto dalle politiche passive in tali contesti.

Si **rilevano criticità legate al recupero delle risorse a valere su FPA dalle Regioni**, in ragione del basso livello di spesa raggiunto e della difficoltà, da parte regionale, di fornire tutta la documentazione necessaria per i controlli di ANPAL. A tali criticità ANPAL sta rispondendo con un monitoraggio continuo e attività di contatto, sollecito e supporto agli uffici regionali coinvolti.

B.7 Introduzione di politiche attive per i beneficiari del RdC (Reddito di Cittadinanza)

Sono proseguite le attività dell'Agenzia relative alle richieste di contributo AdR NASpI per successo occupazionale presentate sino all'entrata in vigore del DL 4/2019. È stato realizzato e attivato, nel portale MyAnpal, il servizio "AdR Pagamenti", tramite il quale i soggetti erogatori accreditati possono inserire le richieste di contributo per successo occupazionale e l'ANPAL può effettuare verifiche formali e amministrative funzionali alla dichiarazione di ammissibilità del contributo. Nel 2019 il servizio è stato attivo per i successi occupazionali di AdR NASPI e sono state stabilite le modalità operative dell'Assegno di ricollocazione nel Reddito di cittadinanza in accordo con le Regioni e il MLPS (cfr. le deliberazioni del CdA ANPAL nn. 17/2019 e 23/2019).

¹⁴ Le principali crisi seguite sono l'area di crisi complessa di Val Vibrata – Tronto – Piceno, Piombino, Trieste, Savona, Fermo e Macerata, Frosinone, Livorno

C Azioni di rafforzamento dei servizi per l'impiego

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

Nell'ambito dell'attuazione del **Piano di rafforzamento dei servizi e delle misure di politica attiva** del lavoro, di cui all'accordo Stato-Regioni del 21 dicembre 2017, nel 2019 è proseguita l'azione di sistema per il potenziamento degli organici con il reclutamento di complessive 1.600 unità aggiuntive da assumere a tempo determinato, di cui 1.000 nei CPI (a valere sul POC SPAO a titolarità dell'ANPAL), e 600 con il compito specifico di creare un raccordo tra i CPI e i servizi sociali dei Comuni per l'accompagnamento delle misure di sostegno al reddito, in particolare il Reddito di Cittadinanza (a valere sul PON Inclusion sociale, a titolarità del MLPS).

A tutto il 2019, sono state **stipulate 15 convenzioni bilaterali tra ANPAL e singole Regioni** (Abruzzo, Basilicata, Calabria, Emilia Romagna, Friuli Venezia Giulia, Lazio, Liguria, Lombardia, Marche Piemonte, Puglia, Sicilia, Toscana, Umbria e Veneto), mentre sono state definite le bozze delle 3 convenzioni con Molise, Campania e Sardegna da sottoscrivere nel 2020.

Nell'ambito del Piano di rafforzamento è proseguita, inoltre, l'azione di sistema per l'integrazione dei sistemi informativi con l'implementazione del SIU per la componente "formazione" che sarà alimentata, in modo costante, da Regioni e Province Autonome con politiche e interventi di formazione professionale di loro competenza. Nel quadro dei tredici tavoli tecnici di lavoro bilaterali avviati, sei Regioni hanno già conferito dati al sistema: Campania, Friuli Venezia Giulia, Lombardia, Lazio, Puglia e Toscana.

Nel 2020 l'attività proseguirà per garantire l'integrazione e interoperabilità di SIU Formazione con le altre basi dati delle Amministrazioni centrali; e per **alimentare la componente formazione del Fascicolo Elettronico del Lavoratore**.

C.2 Formazione degli operatori CPI

Nel corso del 2019 ANPAL ha realizzato, con il contributo di Anpal Servizi SpA, attività di formazione e aggiornamento del personale dei CPI. Sono state realizzate sessioni formative tramite web seminar¹⁵ sul Reddito di cittadinanza introdotto dal DL 4/2019.

C.3 Benchlearning tra i Centri per l'Impiego

Nel 2019, è proseguita la partecipazione di ANPAL alle attività del PES Network. L'Agenzia ha contribuito alla revisione del "modello di eccellenza" (*Excellence model*), l'impianto su cui si basa il processo di valutazione di centri per l'impiego da parte del segretariato della Rete in Commissione europea (PES Secretariat). È stato condiviso il calendario delle visite di valutazione relativo al 3° ciclo di *Benchlearning*, da effettuarsi nel 2020 e nel 2021. A supporto dell'attività di *benchlearning*, sempre nel 2019, l'ente in-house Anpal Servizi SpA ha realizzato, con la supervisione di ANPAL, il report di *benchmarking* "Il *case management* nei servizi pubblici per l'impiego: i casi di studio di alcuni Paesi dell'UE" sulle buone prassi nei servizi pubblici per l'impiego di Francia, Germania, Regno Unito e Paesi Bassi.

¹⁵ Il web seminar sull'avvio della fase 2 del RdC ha avuto 633 partecipanti complessivi in tutte le regioni. I questionari di feedback mostrano un grado di soddisfazione dei partecipanti superiore al 90%.

C.4 Attuazione della strategia dei servizi per i datori di lavoro

Il gruppo di lavoro, attivato sulla strategia dei disoccupati di lungo periodo, ha affrontato anche il tema delle esigenze di miglioramento della capacità dei servizi per l'impiego locali per operare in sinergia con i datori di lavoro. Tale azione rientra nell'ambito della "Strategia dei servizi pubblici per l'impiego per i servizi nei confronti dei datori di lavoro"¹⁶. Tra i suggerimenti pervenuti dal partenariato economico e sociale la proposta di prevedere l'apertura di sportelli informativi *ad hoc* anche presso i CPI.

ANPAL ha contribuito a migliorare la collaborazione tra servizi per l'impiego e datori di lavoro, promuovendo e coordinando le attività italiane dello "European Employers' Day 2019", l'iniziativa della rete europea dei servizi pubblici per l'impiego (PES Network) rivolta ai datori di lavoro. Una serie di eventi dedicati ai datori di lavoro¹⁷ (*recruiting day*, workshop/seminari, job café, fiere del lavoro, *job meeting* aziendali) sono stati organizzati a livello territoriale dalle Regioni.

¹⁶ La Strategia dei servizi pubblici per l'impiego per i servizi nei confronti dei datori di lavoro" è stata concordata con le Regioni e approvata dal CdA dell'ANPAL con deliberazione n.44 del 20 dicembre 2018 (allegato 2).

¹⁷ Sono stati coinvolti 357 centri per l'impiego (CPI), 1.083 operatori dei CPI per l'organizzazione, 61.293 partecipanti, 2.545 datori di lavoro e 39.109 persone in cerca di lavoro. Le imprese contattate sono state 19.307, le posizioni di lavoro aperte sono state 2.754, con un'intensa attività di matching registrata dai CPI (30.621). Ha partecipato allo European Employers' Day anche l'organismo nazionale di coordinamento (NCO) EURES - incardinato in ANPAL - che ha curato l'organizzazione a livello nazionale di un evento online (EoJD) tenutosi il 25 Novembre 2019 con la partecipazione di datori di lavoro italiani ed europei.

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

D.1 Sviluppo della metodologia per la profilazione quantitativa

Il sistema di profiling qualitativo è stato realizzato e reso disponibile agli operatori dei CPI per la gestione degli utenti, e ai cittadini per la consultazione. Inoltre, il sistema è stato oggetto di restyling grafico, sono stati progettati e resi disponibili all'utenza indicatori sullo stato di avanzamento della compilazione delle schede e sono stati definiti e realizzati i servizi che consentono il conferimento delle informazioni alle Regioni in cooperazione applicativa.

D.2 Progettazione di un nuovo sistema di incontro tra domanda ed offerta di lavoro

Il sistema sviluppato consente a Cittadini, Aziende e Intermediari¹⁸ di inserire la domanda e l'offerta di lavoro (in continuità con quanto gestito con l'applicativo Cliclavoro del MLPS); abilita tutti gli utenti a individuare, velocemente e autonomamente, i CV e/o le Job Vacancies (JV) di interesse rispetto alle esigenze espresse in fase di inserimento e ad analizzare la disponibilità di offerta di lavoro. L'applicazione è stata rilasciata nella prima versione a febbraio 2019, il passaggio in esercizio è stato effettuato a luglio 2019.

A settembre 2019 è stato pianificato un ciclo di interventi evolutivi e lo sviluppo di servizi di cooperazione applicativa per consentire lo scambio di informazioni con le regioni.

In particolare, tali interventi consentono: l'invio dei dati alla rete EURES, l'utilizzo della porta di dominio ANPAL per la gestione dei flussi trasmessi dalle regioni, il caricamento dei dati in precedenza inviati dalle regioni, la visualizzazione delle informazioni relative ai beneficiari di RdC, il caricamento massivo dei CV.

¹⁸ Per Intermediari si intendono Operatori di CPI, Consulenti del Lavoro, APL.

E Orientamento e formazione on line

E.1 Orientamento on line

L'obiettivo ha individuato e pianificato le iniziative da avviare; seguirà l'attuazione, per gli aspetti di competenza, delle iniziative pianificate, la ricognizione e la predisposizione dei progetti, volti alla graduale gestione degli interventi on line. A tal proposito sarà effettuata la progettazione e l'implementazione di una piattaforma destinata all'orientamento on line (ad uso diretto dei cittadini).

Sono stati predisposti documenti e proposte operative e sono stati verificati i materiali utili prodotti dalla Divisione Transizione di Anpal Servizi

E.2 Formazione on line

Nel corso del 2019 sono state portate a completamento le attività di sviluppo della piattaforma e-learning, destinata all'erogazione della formazione on line a diversi cluster di utenza (cittadini, operatori CPI, operatori SpL, consulenti del lavoro, operatori di patronato ma anche personale interno dell'Agenzia). La piattaforma, denominata MyLearning, è integrata e raggiungibile dalla scrivania MyAnpal ed è stata messa in esercizio nel primo semestre dell'anno. Le attività successive, che hanno coinvolto le Divisioni dell'ANPAL e le competenti linee di Anpal Servizi, hanno riguardato:

- in una prima fase la verifica dei materiali utili presenti sul portale per la formazione di Anpal Servizi e nell'ambito dei progetti finanziati dall'ANPAL;
- la successiva migrazione di alcuni contenuti e moduli formativi (già presenti sul portale per la formazione di Anpal Servizi);
- infine, lo sviluppo di moduli *ad hoc* relativi ai principali servizi e politiche attive gestite dall'Agenzia (AdR, AdR Rdc) e moduli formativi destinati al personale interno (Corso Base Obbligatorio in materia di trattamento dati).

I moduli formativi sono erogati in modalità MOOC e il sistema consente l'acquisizione e la registrazione degli accessi, anche a fini statistici.

F. Azioni di rafforzamento delle competenze della forza lavoro

F.1 Azioni di rafforzamento delle competenze per disoccupati e inoccupati

Le azioni di rafforzamento delle competenze dei disoccupati e inoccupati sono realizzate da ANPAL principalmente per il tramite dei Punti di contatto nazionali degli strumenti europei di trasparenza dei titoli e delle qualificazioni (Europass e EQF) e di orientamento (Euroguidance). Queste attività si sostanziano nella messa a disposizione degli utenti di strumenti per il riconoscimento delle competenze in Europass ed EQF e della rete europea per l'orientamento di Euroguidance. Al 31.12.2019 sono state avviate e realizzate tutte le attività annuali previste nel *Grant Agreement* pluriennale (2018-2020) sottoscritto da ANPAL con la Commissione europea¹⁹. Sempre a supporto del rafforzamento delle competenze dei lavoratori, nel 2019 l'Ufficio di coordinamento nazionale della rete EURES in Italia ha assicurato lo svolgimento delle attività nazionali in favore della mobilità dei lavoratori nell'UE. Per lo sviluppo delle competenze dei più giovani, ANPAL ha implementato alcuni progetti a finanziamento diretto dell'UE (v. programma EaSI 2014-2020) che hanno favorito esperienze di lavoro, tirocinio o apprendistato all'estero (ad es.: Your first EURES job 6.0, European Solidarity Corps -Occupational Strand e Forwork-Fostering Opportunities of Refugee WORKers e il progetto "Reactivate").

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

Nel corso del 2019 l'attività di vigilanza ANPAL sui Fondi Interprofessionali per la formazione continua e i Fondi bilaterali (art. 12, comma 4 della legge n. 276/2003), ha comportato:

- a) l'approvazione, con appositi decreti direttoriali, dei Regolamenti generali di organizzazione, gestione e controllo inviati dai 19 Fondi interprofessionali esistenti, in adempimento alla Circolare ANPAL n.1/2018²⁰;
- b) l'attività di vigilanza programmata presso i Fondi Interprofessionali, per verifiche sulla presenza/permanenza dei requisiti di adeguatezza dei SIGECO e degli interventi formativi finanziati dai Fondi nelle annualità 2012-2017. Al 31.12.2019 risultano concluse 7 verifiche con notifica da parte dell'Agenzia dei Rapporti definitivi;
- c) l'attività di monitoraggio dei Fondi e razionalizzazione dei flussi informativi. E' stata avviata la fase di aggiornamento della piattaforma NEXUS (cfr. par. 5.3).

Le principali criticità rilevate nell'attività attengono al **quadro normativo poco dettagliato**, all'assenza di un quadro sanzionatorio specifico (eccezion fatta per la previsione di decommissariamento del fondo interprofessionale), alla necessità di rispondere alle diversificate e complesse sollecitazioni poste dai fondi negli ambiti della regolamentazione della vigilanza.

¹⁹ In particolare: 3 seminari congiunti (Firenze, Matera, Salerno) ed eventi specifici dei PCN (EQF ed Euroguidance); stand informativi in fiere di settore con seminari specifici (Cagliari, Bologna, Roma, Milano, Verona) nonché in eventi internazionali; attività di comunicazione e gestione di social media con il Gruppo ad hoc sulla comunicazione (per ulteriori dettagli si veda oltre il paragrafo sui Punti di Contatto Nazionali (PCN) Europass, EQF, Euroguidance - Grant Agreement VS/2018/0254 – periodo: 2018-2020).

²⁰ Linee guida sulla gestione delle risorse finanziarie attribuite ai fondi paritetici interprofessionali per la formazione continua di cui all'articolo 118 della legge 23 dicembre 2000 n. 388".

F.3 Razionalizzazione dei flussi informativi nell'ambito del monitoraggio dei fondi interprofessionali per la formazione continua e dei fondi bilaterali di cui all'art.12 comma 4 della legge n. 276/2003

È stata avviata l'attività di implementazione del sistema permanente di monitoraggio "NEXUS", la piattaforma informatica che raccoglie ed elabora i dati provenienti dal Sistema informativo statistico sulla formazione (SISTAF) e dai Fondi Interprofessionali.

Il sistema consentirà la raccolta dei dati contabili e dei flussi documentali che i Fondi condividono e trasmettono all'Agenzia con cadenza semestrale ai fini della vigilanza e del controllo. Nel 2019, i dati sono stati correttamente elaborati e conferiti all'ANPAL per il tramite dell'applicativo ancora ospitato presso i server INAPP.

A ottobre 2019 è stato avviato un tavolo di co-progettazione, con la partecipazione di alcuni Fondi Interprofessionali, per definire gli elementi necessari all'aggiornamento e all'implementazione del nuovo data model, in prospettiva di prevedere l'operatività del sistema in cooperazione applicativa, in parallelo a quanto previsto per il sistema SIU formazione (cfr. par. 3.2), alla cui progettazione l'Agenzia sta lavorando, di concerto con le Regioni/PA interessate.

Tali attività proseguono nel corso del 2020 per l'analisi delle variabili contabili e dei flussi documentali, funzionale al monitoraggio e alla vigilanza ANPAL sulla gestione dei Fondi.

G Promozione e coordinamento dei programmi cofinanziati dal Fondo Sociale Europeo

G.1 Monitoraggio dello stato di attuazione dei Programmi FSE. Avanzamento della spesa e Performance Framework

Nel 2019 ANPAL, in qualità di Autorità Capofila FSE, ha proseguito l'attività di supporto alle AdG nazionali e regionali titolari dei PO del Fondo sociale europeo attivando le opportune sinergie tra programmi nazionali e regionali, compresa la Strategia per le Aree Interne 2014-2020 per le azioni cofinanziate dal FSE.

In particolare, è stato realizzato il monitoraggio mensile dell'avanzamento della spesa dei PO FSE per il conseguimento dei target N+3, anche al fine di individuare eventuali scostamenti e necessarie iniziative di accelerazione della spesa da parte delle AdG interessate. Al 31.12.2019, **i 28 programmi nazionali e regionali FSE hanno raggiunto il target N+3 per il 2019**. Alcuni programmi hanno già conseguito l'obiettivo di spesa del 2020.

L'Agenzia, inoltre, ha verificato e convalidato i dati relativi agli indicatori del Performance Framework 2018, supportando le AdG nella revisione dei suddetti indicatori in fase di riprogrammazione dei PO. A fine anno, **12 Programmi** (6 nazionali e 6 regionali) **non hanno raggiunto i target definiti nel Performance Framework²¹ 2018**, con una quota di risorse della riserva di performance da riallocare pari a 175,08 milioni di euro.

Nel 2019 è stata, inoltre, realizzata un'analisi qualitativa degli interventi attuati o in corso finanziati dai PO del FSE ²² da cui sono stati tratti spunti di riflessione e linee di indirizzo per interventi futuri di FSE, anche nella programmazione 2021-27.

G.2 Elaborazione di indirizzi e linee guida

ANPAL ha partecipato ai diversi tavoli nazionali ed europei dedicati alla Programmazione 2021-2027, informando le AdG di FSE sugli sviluppi del negoziato.

E' stata garantita la partecipazione attiva ai lavori dei cinque Tavoli²³ di partenariato promossi dal Dipartimento per la Coesione, al fine di definire l'Accordo di partenariato 2021-2027 in collaborazione con la Commissione europea, l'Agenzia per la Coesione territoriale e il partenariato istituzionale, economico e sociale. ANPAL, in veste di Capofila FSE, ha gestito il Tavolo dedicato all'obiettivo di policy "Un'Europa più sociale". La documentazione prodotta ha fornito una base importante per la stesura della prima bozza dell'Accordo di partenariato, cui ANPAL ha partecipato con un gruppo di lavoro interno all'Agenzia.

²¹ Il Performance Framework o quadro di riferimento dell'efficacia dell'attuazione è volto a misurare i risultati dell'attuazione di un Programma operativo ai fini dell'assegnazione della riserva di efficacia dell'attuazione, pari al 6% delle risorse del programma.

²² Ad esempio: social impact finance; politiche di inclusione per le persone con disabilità fisica e psichica; rapporto FSE e ITS; nuove figure professionali nei settori emergenti.

²³ ²² I Tavoli hanno affrontato i 5 obiettivi di policy della programmazione 2021-2027: un'Europa più intelligente; un'Europa più verde; un'Europa più sostenibile; un'Europa più sociale; un'Europa più vicina ai cittadini. Nel complesso, tra maggio a ottobre 2019, si sono svolti 27 incontri (5 per ciascun tavolo, 1 Focus Mezzogiorno e 1 incontro conclusivo), con 2.400 presenze in sala e oltre 4.400 visualizzazioni su canale youtube. Sono pervenuti ai responsabili dei Tavoli 280 contributi tematici e trasversali (di cui circa 100 solo per il FSE).

Al fine di approfondire alcuni temi di rilievo per la nuova programmazione, ANPAL ha organizzato alcuni gruppi di lavoro *ad hoc* su: **nuovo quadro giuridico** (panoramica sulle principali novità regolamentari introdotte dal nuovo ciclo di programmazione); **indicatori** (per capitalizzare l'esperienza sul monitoraggio e il *performance framework*). Nel corso del 2020 è prevista l'istituzione di ulteriori gruppi di lavoro su: **costi standard; condizioni abilitanti; e comunicazione** del FSE (Rete nazionale dei comunicatori di FSE).

H Definizione e sviluppo dei Sistemi informativi

H.1 Attuazione dello schema logico del SISTAF

Le attività legate alla gestione e allo sviluppo del Sistema Informativo della Formazione Professionale sono riconducibili ai tre ambiti principali del SIU:

1. Componente formazione (Ex-SISTAF): il sistema è finalizzato alla rilevazione e al monitoraggio delle attività di formazione a finanziamento regionale.
2. Implementazione del sistema NEXUS, finalizzato alla rilevazione, al monitoraggio e alla vigilanza delle attività di formazione finanziata dai Fondi interprofessionali (di cui si è detto compiutamente nel par. F.3).
3. Sistema Europass, che integra le funzionalità di gestione dei documenti a supporto della mobilità transnazionale.

Con riferimento alla componente SIU Formazione (ex SISTAF), nel mese di novembre 2019 è stato presentato alle Regioni/PA – in sede di tavolo SIU – il protocollo unico di cooperazione che sarà realizzato per la trasmissione delle informazioni relative alle attività di formazione previste e finanziate a livello regionale, da parte dei sistemi informativi per la formazione professionale presenti e attivi a livello locale. Contestualmente, è stato proposto e presentata una prima versione del Data model, frutto degli incontri bilaterali con i referenti della formazione professionale e dei sistemi informativi delle Regioni e Province autonome. A fine 2019 sono state avviati gli interventi di re-ingegnerizzazione per integrare, in una prospettiva futura, la componente formazione nel più ampio Sistema Informativo Unitario delle Politiche Attive.

Per il popolamento del Sistema con i dati di provenienza regionale – come concordato in sede di Tavolo SIU - è necessario attendere la definizione e la stipula delle Convenzioni per la gestione del trattamento dei dati personali, stabilendo il ruolo di ANPAL e delle Regioni/PA. I lavori sono all'attenzione del DPO dell'Agenzia e del team dedicato, incardinato nella Divisione 7.

Solo a completamento di questa fase sarà possibile mettere a regime il sistema, così popolato, e avviare lo scambio dati tra il nodo nazionale e i nodi regionali.

Infine, con riferimento all'applicativo Europass, per la gestione dei documenti a supporto della mobilità transnazionale, nel corso dell'anno si è provveduto a concludere gli sviluppi sull'applicativo e ad avviare la fase di test, in collaborazione con i referenti della Divisione competente.

H.2 Realizzazione dell'applicativo relativo al fascicolo del lavoratore sulla base dello schema logico

La realizzazione del fascicolo elettronico del lavoratore, sulla base dello schema logico adottato, ha subito un rallentamento rispetto a quanto originariamente pianificato per il 2019. In particolare, **hanno pesato sull'obiettivo i ritardi nelle interlocuzioni con gli altri enti titolari delle informazioni** che – secondo la normativa vigente – debbono essere integrate nel fascicolo. In particolare, i confronti con INPS e MIUR per addivenire alla stipula delle convenzioni per il reciproco conferimento dei dati e degli archivi sono stati interrotti per la necessità di dare la precedenza alla definizione dei flussi informativi cui è subordinata l'attuazione del Rdc. Le interlocuzioni con il MIUR e con INPS, di fatto, si sono interrotte nel primo semestre in ragione delle nuove priorità determinate dall'entrata in vigore del D.L. 4/2019 e per valutarne

l'ammissibilità ai sensi del GDPR.

Lo schema logico proposto prevede che INPS trasferisca le informazioni relative ai flussi NASpI/DIS-COLL (al momento, è gestito unicamente il flusso NASpI equivale a DID), i dati relativi ai soggetti percettori delle misure di sostegno al reddito gestite dall'Istituto nonché l'archivio dei rapporti di lavoro attivi, per sanare il gap informativo relativo al periodo antecedente all'entrata in vigore delle Comunicazioni Obbligatorie, nel 2008. L'interscambio dati con il MIUR, invece, ha come obiettivo il monitoraggio degli esiti occupazionali – al termine del periodo di istruzione – e la certificazione dei titoli di studio conseguiti, anche al fine di far atterrare queste informazioni (in modalità pre-compilata) nei CV da caricare tramite l'applicazione DOL, per la gestione della domanda e dell'offerta di lavoro. Ai fini della gestione dei dati oggetto di scambio, è necessario definire le convenzioni con le due Amministrazioni per regolare il trattamento dei dati personali. A tale attività si è dedicata la Divisione 7, anche nell'ottica di effettuare un confronto preliminare con l'Autorità Garante della Privacy.

Nel corso dell'anno è stata realizzata compiutamente la migrazione delle SAP e del cruscotto SAP dall'infrastruttura ministeriale all'infrastruttura cloud di ANPAL e, in questa prima fase, si è provveduto ad una prima re-ingegnerizzazione della **Scheda Anagrafico Professionale**, sotto il profilo tecnologico ma senza modificarne la struttura e senza apportare modifiche dal punto di vista logico-funzionale. Ogni eventuale modifica, infatti, deve essere oggetto di stretto confronto con gli enti cooperanti e di aggiornamento degli standard tecnologici.

Sono stati compiutamente realizzati, nel corso dell'anno, gli interventi previsti dal documento per la gestione dello stato di disoccupazione, con modifica e aggiornamento del servizio “gestione eventi DID” (rilascio in esercizio del cd. Gestore Eventi) deputato a gestire l'aggiornamento dello stato di disoccupazione, implementandone le relative regole. L'esercizio di tale oggetto è stato associato all'operazione di migrazione di DID e SAP dall'infrastruttura ministeriale a quella proprietaria ANPAL.

Con la pubblicazione, in data 23 luglio 2019 della Circolare n.1/2019 “Regole relative allo stato di disoccupazione alla luce del d.l. n. 4/2019 (convertito con modificazioni dalla l. n. 26/2019)”, sono state inoltre identificate e implementate le nuove regole del Gestore Eventi che prevedono, per la conservazione dello stato di disoccupazione, anche la valutazione della retribuzione in termini prospettici, effettuata sulla base alla retribuzione annua imponibile ai fini IRPEF (quindi al netto dei contributi a carico del lavoratore). L'aggiornamento delle relative specifiche funzionali è stato condiviso con le Regioni/P.A. nel mese di settembre 2019 con l'invio dei seguenti documenti predisposti dalla Divisione 7: a. Gestione degli eventi - Nota Tecnica per la gestione del transitorio: conservazione e sospensione dello stato di disoccupazione; b. Gestione degli eventi - Logiche di funzionamento e di creazione degli eventi

Il rilascio in esercizio delle nuove regole sarà effettuato in conseguenza dell'implementazione dei nuovi standard Comunicazioni Obbligatorie – ora da parte della DG Innovazione del MLPS che ne ha riacquisito la competenza - che prevedono un controllo di congruità rispetto al minimo retributivo previsto dal Contratto collettivo applicato e dal Livello di inquadramento inseriti. L'introduzione di tale verifica permette di poter applicare la soluzione senza incorrere di una elevata casistica di errori di calcolo dovuti alla bassa qualità dei dati.

H.3 **Accentramento delle comunicazioni obbligatorie**

In attuazione delle disposizioni di cui all'articolo 13, comma 2, lett. b), del d.lgs. n. 150/2015, nel corso del 2019 l'Agenzia ha lavorato, in stretta sinergia con Regioni/PA, alla progettazione dell'intervento propedeutico all'accentramento delle comunicazioni obbligatorie (CO) presso

l'ANPAL (partendo dall'attività svolta nel 2018 per assicurare alla Regione Lazio la fruibilità dell'archivio centralizzato in modalità sussidiaria). Il progetto originario prevedeva, in prima battuta, la migrazione dell'archivio e del nodo di coordinamento nazionale dall'infrastruttura fisica del MLPS all'infrastruttura *in cloud* di ANPAL. A questa migrazione si sarebbe aggiunta l'attività di personalizzazione e customizzazione del portale regionale SA.RE. (Emilia Romagna), da utilizzare in riuso, quale primo *step* di realizzazione di un portale nazionale per la trasmissione delle CO, da rendere disponibile in fase transitoria e sperimentale alle Regioni/PA che se ne volessero avvalere in sussidiarietà. Ne sarebbe seguito, in attuazione della norma vigente e all'esito della sperimentazione, il rilascio di un portale nazionale quale unico canale di trasmissione delle CO, con progressiva dismissione dei portali regionali.

Le due attività, che hanno fortemente impegnato gli uffici tecnici, **sono state sospese** in ragione della modifica del d.lgs. n. 150/2015 intervenuta ai sensi dell'art. 3 bis della legge 2 novembre 2019, n.128, che ha ri-attribuito al MLPS la competenza in materia di CO, riportando il nodo di coordinamento nazionale in capo alla DG Innovazione del Ministero.

E' stata, inoltre, **realizzata l'attività necessaria a consentire la piena attuazione del RdC in relazione alla conservazione dello stato di disoccupazione e ai percettori riconducibili alla platea dei cd. *working poor***, che ha comportato l'individuazione e lo sviluppo di una soluzione per la modifica dei Modelli e regole delle CO. Tale soluzione prevedeva un controllo di congruità rispetto al minimo retributivo previsto dal contratto collettivo applicato e dal livello di inquadramento inseriti per i modelli UNILAV, UNILAV cong, UNIMARE e UNISOMM delle CO. Inoltre, era applicabile solo a valle del completamento delle attività di migrazione e *replatform* ed era prevista in rilascio il 21 novembre 2019 (quando ormai l'archivio delle CO era tornato al MLPS). **Al fine di non vanificare gli investimenti effettuati, l'infrastruttura e architettura logica predisposta per la fase di migrazione e *replatform* sarà riconfigurata nel 2020** per consentire la trasmissione ad ANPAL delle CO pervenute al MLPS.

H.4 Gestione ed evoluzione del repertorio incentivi

Allo scopo di assicurare trasparenza e coordinamento degli incentivi all'occupazione, ANPAL provvede ai sensi dell'art. 30 del D.Lgs. n. 150/2015 all'istituzione del repertorio nazionale degli incentivi all'occupazione e alla ricognizione degli interventi a sostegno della promozione dell'occupazione. Nel 2019 sarà messo a punto il flusso informativo per l'alimentazione del repertorio on line e messa in opera del conferimento dei dati da parte dei referenti. In merito alla messa a punto del repertorio degli incentivi on line sono state realizzate le seguenti attività: costruzione della scheda di implementazione dati, costruzione del sistema di ricerca, elaborazione dei flussi informativi condivisi con div. 7 e Anpal Servizi. E' stato definito il work-flow per il caricamento delle schede incentivi sull'applicativo e sono state pre-caricate le schede già disponibili, realizzate da Anpal Servizi e validate dalla Divisione competente.

L'applicativo, completo delle funzionalità di consultazione, è **stato rilasciato in ambiente di collaudo e integrato nella scrivania MyAnpal**. Conclusa la fase di testing, che si è protratta fino a dicembre 2019, il collaudo dell'applicativo, si potrà procedere alla pubblicazione on line dello strumento. A dicembre 2019, in attesa della predisposizione dell'applicativo informatico a regime, è stato necessario aggiornare l'elenco degli incentivi nazionali e regionali presenti sul sito ANPAL.

H.5 YFEJ

In considerazione delle diverse e ulteriori priorità emerse nell'annualità di riferimento – d'intesa con la Direzione Generale – l'obiettivo è stato sospeso. La Divisione 5, pertanto, per la gestione del Programma YFEJ continua ad avvalersi della piattaforma della Città Metropolitana di Roma "Solidarity Corps", in riuso. Tuttavia, sono state avviate le attività di analisi dei requisiti e progettazione tecnica mediante incarico a fornitore esterno da parte della competente Divisione amministrativa.

H.6 Implementazione sezione 6 SAP – Rilascio applicativo per il caricamento/inserimento nuove politiche regionali

Nel corso dell'annualità 2019 sono state gestite le attività propedeutiche alla definizione e progettazione del "Repertorio delle politiche attive del lavoro", il cui fine è quello di pervenire alla definizione di un sistema di classificazione nazionale dei servizi e delle politiche attive erogate a livello regionale e nazionale (v. par. 9.11)

Il Repertorio, la cui realizzazione sarà completata nel 2020, consentirà la classificazione delle diverse tassonomie adottate a livello locale (anche tramite aggiornamento della sezione 6 della SAP), nonché la consultazione delle informazioni da parte degli utenti.

Nel 2019, pertanto, è stata definita la progettazione tecnica per lo sviluppo dell'applicativo destinato al caricamento e all'inserimento delle politiche regionali esistenti ovvero di quelle di nuova introduzione. Le attività di revisione e adeguamento degli standard di classificazione - propedeutiche alla messa in esercizio dell'applicativo – saranno condotte congiuntamente con Regioni/PA in sede di tavolo SIU ovvero mediante la costituzione di Sottogruppi di lavoro ristretti, per accelerarne i lavori.

I Comunicazione e supporto all'utenza

1.1 Migrazione e restyling del sito web istituzionale

Sono stati avviati gli interventi per la migrazione *in cloud* e il *restyling* del sito web istituzionale, che nel 2020 sarà on line. Nelle attività di *restyling* sono state utilizzate tecnologie Liferay e sono state potenziate le attività redazionali e di aggiornamento delle pagine nel rispetto delle Linee Guida AgID in materia. Azioni *user experience* per testare la piena fruibilità dei servizi e la facilità di consultazione da parte delle diverse tipologie di utenti. Parallelamente si è lavorato al rilancio e al rafforzamento dell'immagine di ANPAL, anche attraverso il canale web, come motore delle politiche attive del lavoro nel Paese, sintetizzata nel *pay-off* "Il lavoro. Per le persone". È stata avviata la gestione autonoma dei canali social e ridefinita la *social media strategy*, in coerenza con quella del portale anche al fine di fornire risposte ai quesiti online degli utenti in materia di politiche attive e di servizi gestiti da ANPAL.

1.2 Numero Unico del lavoro

Nel corso dell'anno è stato impostato il nuovo flusso di gestione delle segnalazioni, che punta a concentrare su un unico punto di accesso (NUL-numero unico lavoro) le richieste di supporto sia informativo che tecnico da parte dell'utenza, e per la realizzazione di un servizio integrato, con CRM unificato per la gestione dei ticket in front office/back office. Sono state modificate le informazioni all'utenza presenti sul sito ANPAL, pubblicizzando come unico contatto l'indirizzo email del NUL, ed è stato impostato il nuovo format unico di segnalazione compilabile online, con creazione automatica del ticket, per le richieste di informazione e/o supporto tecnico da parte degli utenti/cittadini.

La messa online del format è stata sospesa per alcune modifiche intercorse a livello normativo e per l'allineamento al sistema di gestione previsto dal nuovo fornitore NUL.

L. Studi, analisi, monitoraggio e valutazione

L.1 Analisi del mercato del lavoro

Nel corso del 2019, con l'obiettivo di pervenire a un maggiore sfruttamento delle informazioni raccolte dall'Agenzia, sono proseguite le attività di: analisi, sistematizzazione e definizione delle regole di estrazione dei flussi relativi alle DID in ottica longitudinale, ed è stata implementata la reportistica periodica sui flussi di ingresso delle DID on line. Inoltre, **sono state predisposte le prime analisi relative ai beneficiari del RdC soggetti alla sottoscrizione di un Patto per il lavoro**. Tali analisi sono state presentate all'interno del Comitato Politiche Attive del Lavoro (CPAL) di ANPAL e sviluppate in una reportistica periodica tramite l'applicativo QlikSense.

Sono state redatte le note su "I contratti in somministrazione" del I e II trimestre 2019. Nell'ambito dell'accordo inter-istituzionale INPS, ISTAT, ANPAL, MLPS, INAIL, ANPAL ha predisposto due contributi al rapporto annuale "Il Mercato del Lavoro 2019: una lettura integrata" e ha partecipato alla redazione della "Nota trimestrale sulle tendenze dell'occupazione II trimestre 2019" e della "Nota trimestrale sulle tendenze dell'occupazione III trimestre 2019".

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

Con riferimento alle attività di monitoraggio e valutazione dei Servizi per l'impiego, nel corso del 2019 sono stati definiti gli strumenti di rilevazione (questionari) per la rilevazione censuaria sulle strutture Centri per l'impiego (CPI). L'obiettivo della rilevazione è quello di aggiornare il quadro sull'organizzazione e l'erogazione dei servizi alle persone e alle imprese a livello nazionale e territoriale, con un'attenzione dedicata al grado di raggiungimento dei Livelli Essenziali delle Prestazioni (LEP) (cfr. par. 3.5). Le informazioni così raccolte saranno integrate con quelle provenienti dalla dashboard del personale dei CPI e accompagneranno la lettura dei dati di fonte amministrativa (DID, SAP), sul versante della capacità istituzionale dei CPI, nonché contribuiranno alla quantificazione degli indicatori di fonte nazionale (DM 4/2018 e s.m.i.) e comunitaria (PES Network).

Per quanto riguarda l'"Indagine sul grado di soddisfazione dei servizi ricevuti dagli utenti dei CPI", svolta nella prima parte dell'anno, si è proceduto con l'analisi del dataset: i primi risultati delle analisi sono confluiti nel "Rapporto quadrimestrale Garanzia Giovani in Italia", n°3/2019.

Sono stati aggiornati gli strumenti di rilevazione (questionari) per il monitoraggio e la valutazione della rete EURES ed è stata seguita la fase di test dei questionari CAWI. L'obiettivo è quello di realizzare un **monitoraggio continuo del grado di soddisfazione degli utenti e delle imprese** che si avvalgono dei consulenti EURES. Questi dati, assieme a quelli di fonte amministrativa, sono elaborati e confluiscono nel contributo alla Performance Measurement EURES 2019 della Commissione europea.

L.3 Monitoraggio della formazione professionale

Nel 2019 è stata confezionata la versione finale del "**XIX Rapporto sulla Formazione continua in Italia**" in collaborazione con INAPP, poi inviato all'amministrazione competente (MLPS) ai fini della presentazione al Parlamento della "Relazione sulla formazione continua in Italia ai sensi dell'articolo 66 della legge 144/99". Al contempo, è stata avviata l'analisi dei dati e delle informazioni necessarie alla redazione del "XX Rapporto sulla Formazione continua in Italia".

L.4 Monitoraggio e valutazione della Garanzia Giovani

Nel 2019 è proseguita l'attività di **monitoraggio²⁴ e valutazione del Programma Garanzia Giovani** e del PON “Iniziativa Occupazione Giovani”. In particolare, sono state realizzate quattro note mensili e il Secondo rapporto quadrimestrale. Nell'ambito delle attività di diffusione e disseminazione degli esiti della valutazione, è stato organizzato presso il CNEL (5 luglio 2019) un seminario di presentazione del “Secondo rapporto di valutazione della Garanzia Giovani”, per illustrare ai diversi stakeholder i principali risultati.

L.5 Monitoraggio e valutazione dei programmi cofinanziati dal FSE

Nel 2019 oltre alla conclusione del “Rapporto di valutazione della Programmazione FSE 2007-2013”, sono stati avviati **due rapporti di valutazione nell'ambito delle iniziative rivolte alle persone del PON SPAO**: uno relativo al Progetto Coni “La nuova stagione: inserimento lavorativo degli atleti al termine dell'attività sportiva”, l'altro sugli “Incentivi occupazione Sud e Occupazione Mezzogiorno” con relativa appendice statistica.

L.6 Monitoraggio e valutazione dell'assegno di ricollocazione

E' stato realizzato il **Rapporto di valutazione della sperimentazione dell'AdR** e il primo Rapporto annuale congiunto ANPAL, Regioni e Province Autonome “Le politiche attive del lavoro in Italia”.

L.7 Analisi comparata dei diversi modelli nazionali e internazionali per l'attuazione delle politiche attive del lavoro attraverso la gestione di un sistema misto pubblico/privato e strumenti analoghi all'assegno di ricollocazione

È stato pubblicato il rapporto di ricerca “L'attuazione delle politiche attive del lavoro attraverso il contracting-out” ed è proseguita l'analisi comparata relativamente alle modalità di gestione e controllo dei sistemi di quasi mercato, dove operano in concorrenza servizi pubblici e privati del lavoro.

L.8 Monitoraggio dei tirocini extracurricolari

Nel corso del 2019 è stato completato e pubblicato il “**Rapporto di monitoraggio nazionale in materia di tirocini extracurricolari**” (2019). È stato completato il questionario per la realizzazione di un'indagine pilota con tecnica CAWI in merito ai contenuti e agli esiti dei tirocini extracurricolari ed è stato implementato in forma elettronica sul sistema “Lime service”, per l'avvio della rilevazione on-line. Sono stati, inoltre, predisposti i materiali informativi necessari all'indagine, definito il piano campionario e costruito il campione necessario all'indagine pilota.

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

Come per l'annualità precedente, nel 2019 la struttura di statistica dell'ANPAL ha fornito supporto statistico metodologico alle Strutture e Divisioni dell'Agenzia in merito all'acquisizione di basi dati esterne e all'avvio dell'attività finalizzata alla creazione di File standard di microdati e File di

²⁴ L'attività di monitoraggio della Garanzia Giovani e del PON IOG con carattere ricorrente, è pubblicata sul portale ANPAL sotto forma di note mensili e i rapporti quadrimestrali di attuazione, nonché i rapporti di valutazione (<https://www.anpal.gov.it/dati-e-pubblicazioni>).

microdati per la ricerca. Secondo quanto disposto dalle “Linee guida per l’accesso a fini scientifici ai dati elementari del Sistema statistico nazionale” adottate dal Sistan con Direttiva n. 11 del Comstat, è stata avviata una specifica attività per la creazione di Microdati per la Ricerca (MFR), al **fine di valorizzare e mettere a disposizione il patrimonio informativo contenuto negli archivi amministrativi ANPAL**, in particolare: DID on line, Garanzia Giovani, AdR.

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

Le strutture di ricerca dell’ANPAL realizzano analisi comparative di livello nazionale e internazionale sulle politiche attive del lavoro. Nel corso del 2019, sono stati pubblicati **due rapporti comparativi internazionali**. Il primo, “Disoccupazione di lunga durata: sviluppo di policy” (2019), fornisce un quadro approfondito delle politiche e delle misure di contrasto alla disoccupazione di l.d. in quattro Stati membri: Finlandia, Francia, Paesi Bassi e Spagna. È stata condotta, inoltre, un’analisi desk sulle politiche e misure operanti a livello regionale ed è stato definito uno strumento di rilevazione per approfondimenti nelle regioni che, in base all’analisi desk, risultano essere più attive sul tema.

Il secondo rapporto, “Conciliazione vita-lavoro. Sviluppo di policy. Analisi comparata internazionale” (2019), fornisce un quadro approfondito delle misure sperimentate in Finlandia, Francia, Germania, Paesi Bassi, Regno Unito e Spagna per promuovere il lavoro femminile. Sono stati predisposti gli strumenti di rilevazione per un’indagine approfondita sulle azioni implementate in Italia a livello regionale, sempre in materia di politiche di conciliazione vita-lavoro. L’attività di ricerca, inoltre, ha supportato sia in fase di progettazione che di implementazione, il progetto EQW&L.

L.11 *Metodologie per il monitoraggio e la valutazione delle politiche del lavoro*

Le statistiche su *Labour Market Policies* (LMP) sono una delle fonti di dati per il monitoraggio delle Linee guida sull’occupazione della Commissione europea. In particolare, il MLPS coordina l’attività generale di raccolta delle informazioni quanti- qualitative, mentre ANPAL (dal 2019) e INPS operano in qualità di soggetti “delegati” per la fornitura dei dati rispettivamente su politiche attive e passive del lavoro. **Alla fine del 2019, sono stati trasmessi, i dati relativi alle politiche attive a livello nazionale relativi all’annualità 2018.**

E’ stato avviato un complesso progetto di definizione di una tavola di corrispondenze tra le categorie individuate nel sistema di classificazione LMP e le attività relative alle misure di politica attiva classificate nella SAP. È parte essenziale del progetto **la costruzione del “Repertorio delle politiche attive”** per la definizione di un sistema di classificazione nazionale dei servizi e delle politiche attive di livello regionale e nazionale. In questo ambito è stata sviluppata la fase progettuale della scheda di acquisizione delle informazioni necessarie alla classificazione delle politiche, sulla base di un questionario appositamente strutturato, in linea con lo schema utilizzato per l’LMP database. In tal modo, **il sistema consentirà la completa implementazione del data base LMP dell’Eurostat a partire dal 2020 e sarà funzionale, nel contempo, ad ottenere una base informativa dettagliata sulle politiche attive in Italia.**

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

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

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

4.3 Obiettivi individuali

In considerazione della rilevanza degli obiettivi assegnati con il Piano della Performance 2019-21, buona parte degli obiettivi assegnati alle Divisioni e alle Strutture di ricerca tecnico-scientifica hanno concorso direttamente al raggiungimento degli obiettivi specifici annuali fissati per l’Agenzia.

L’obiettivo individuale della dirigenza apicale per il 2019 ha riguardato gli obiettivi trasversali e strumentali riferiti principalmente alle funzioni di gestione ordinaria. Il target posto alla dirigenza apicale prevedeva la realizzazione di tutte le attività programmate in ciascuna delle fasi. Il risultato è stato valutato in relazione al grado di raggiungimento complessivo dell’obiettivo, ossia lo svolgimento delle attività relative alle funzioni di gestione ordinaria e al conseguimento degli obiettivi specifici annuali da A a M (i) atti sottoscritti (circolari, decreti direttoriali, impegni di spesa); ii) documenti (linee guida, bozze di accordi, bozze di deliberazioni per gli organi dell’Agenzia, progetti, ecc.); iii) riunioni (incontri mensili con dirigenti e responsabili delle strutture di ricerca, incontri del Comitato politiche attive, incontri on l’amministrazione vigilante, ecc.); iv) verifiche periodiche sulle attività delle divisioni e strutture; v) risultati di studi e monitoraggi; vi) definizione di procedure interne).

5. IL PROCESSO DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE

5.1 Fasi, soggetti, tempi e responsabilità

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

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

Sulla base della documentazione ricevuta e del monitoraggio dei risultati raggiunti, si è provveduto all'elaborazione di dati di sintesi e all'analisi degli stessi alla luce delle previsioni del piano della performance per l'anno 2019.

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

Per il personale dirigenziale è stato utilizzato il sistema di valutazione in uso presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Per il personale non dirigenziale del comparto contrattuale "*Funzioni Centrali*" è stato utilizzato il sistema di valutazione adottato nel 2018, che prevede la definizione di obiettivi individuali di performance strumentali al conseguimento degli obiettivi dell'Agenzia, contenuti nel Piano della Performance 2018 e 2019; la valutazione è stata trasmessa al personale e il processo si concluderà con le eventuali assegnazioni di valutazioni di "eccellenza", come previsto dall'art. 78 del CCNL 12 febbraio 2018. Per il personale del comparto "*Enti di Ricerca*" si fa riferimento al sistema di valutazione mutuato dall'INAPP (ex ISFOL), da cui proviene gran parte del personale dell'Agenzia; il processo di valutazione per il 2018 e il 2019 sarà svolto non appena sarà certificato il corrispondente Contratto Integrativo

L'ultima fase del processo è consistita nella redazione del documento finale "Relazione sulla Performance 2019", da parte della Segreteria tecnica del Direttore generale dell'Agenzia (ufficio di diretta collaborazione) sotto la guida e la supervisione di quest'ultimo.

5.2 Punti di forza e di debolezza del ciclo della performance

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

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

Figura n. 5 – Analisi SWOT

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

ALLEGATO 1: Tavole obiettivi specifici triennali (risultati annuali)

 SCHEDA OBIETTIVI SPECIFICI ANPAL						
Centro di responsabilità amministrativa				ANPAL		
OBIETTIVO SPECIFICO TRIENNALE						
Codice		A				
Obiettivo		Obiettivi correlati al funzionamento dell'Agenzia (gestione del personale e procedure finanziarie)				
Descrizione		predisposizione delle attività e delle strutture per la gestione del personale, dei bilanci e delle procedure finanziarie				
Responsabile		Salvatore Pirrone				
Referente		Stefano Tirittera, Antonella De Biase, Pietro Orazio Ferlito, Martina Rosato				
Altri uffici coinvolti		Tutte le Divisioni e le Strutture di Ricerca, Segreteria Tecnica del DG				
Strutture e/o soggetti esterni coinvolti		MEF, Ministero del lavoro e delle politiche sociali - Ministero dell'economia e delle finanze - Regioni - Organizzazioni sindacali dei comparti Ricerca e Ministeri + R.S.U., soggetti aggiudicatari appalti, CONSIP, ANAC, INL - Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - Agenzia per il Demanio				
Data di inizio		01/01/2019				
Data di fine		31/12/2021				
INDICATORI						
Codice	Descrizione	Metodo di calcolo	Tipo	2019	Risultato Misurato	Eventuale riprogrammazione dell'obiettivo
A.1	Realizzazione delle attività previste in ciascuna delle fasi	somma delle percentuali di realizzazione delle fasi attuative, ponderata per i rispettivi pesi	Realizzazione fisica	100%	60%	
A.2	Realizzazione delle attività previste in ciascuna delle fasi	somma delle percentuali di realizzazione delle fasi attuative, ponderata per i rispettivi pesi	Realizzazione fisica	100%	76%	
A.3	Rapporto tra dipendenti beneficiari delle iniziative di formazione e totale dipendenti dell'Agenzia	percentuale	Risultato (output)	100%	85%	
A.4	Realizzazione delle attività previste in ciascuna delle fasi	somma delle percentuali di realizzazione delle fasi attuative, ponderata per i rispettivi pesi	Realizzazione fisica	100%	40%	
A.5	Realizzazione delle attività così come descritte nel rispetto della tempistica e della normativa del codice appalti e della anticorruzione.	Percentuale	Risultato (output)	100%	100%	
A.6	Stipula del contratto e realizzazione delle attività connesse alla logistica	somma delle percentuali di realizzazione delle fasi attuative, ponderata per i rispettivi pesi	Realizzazione fisica	100%	N.A.	
A.7	Realizzazione delle attività previste in ciascuna delle fasi	somma delle percentuali di realizzazione delle fasi attuative, ponderata per i rispettivi pesi	Realizzazione fisica	100%	N.A.	
PIANO D'AZIONE						
Obiettivi specifici annuali finalizzati alla realizzazione dell'obiettivo specifico/strutturale						
Codice	Denominazione	2019	2020	2021		
A.1	Implementazione e messa a regime del nuovo sistema di Gestione del personale unico comparto Ricerca e comparto Funzioni centrali	X				
A.2	Riconciliazione partite debitorie e creditorie tra Fondo di rotazione e Fondo sociale europeo	X				
A.3	Attuazione del piano triennale della formazione	X	X			
A.4	Attuazione del piano dei fabbisogni per l'anno di riferimento	X				
A.5	Gestione procedure gare e contratti	X				
A.6	Stipula contratto nuova sede ANPAL e Logistica	X				
A.7	Connettività e LAN - Predisposizione rete LAN/Wi-Fi	X				

SCHEDA OBIETTIVI SPECIFICI ANPAL

Centro di responsabilità amministrativa		ANPAL				
OBIETTIVO SPECIFICO TRIENNALE						
Codice	B					
Obiettivo	Introduzione di nuovi strumenti per favorire l'occupazione e la rioccupazione					
Descrizione	Assegno di ricollocazione, Incentivo per l'occupazione nel Mezzogiorno, Garanzia Giovani, Crisi aziendali					
Responsabile	Salvatore Pirrone					
Referente	Div 5, Pietro Orazio Francesco Ferlito, Raffaele Ieva,					
Altri uffici coinvolti	strutture di ricerca, Segreteria Tecnica del Direttore Generale					
Strutture e/o soggetti esterni coinvolti	Centri per l'impiego; enti accreditati ai servizi per il lavoro; Regioni e Province Autonome, Anpal Servizi s.p.a., Ministero del lavoro e delle politiche sociali, INPS, PA, Commissione Europea - Presidenza Consiglio dei Ministri - Conferenza Stato Regioni - Dipartimento delle Politiche di Coesione - Funzione Pubblica - Dipartimento Pari Opportunità - Dipartimento Affari Regionali - Agenzia per la Coesione Territoriale - Ministero dell'Economia e delle Finanze - Ragioneria Generale dello Stato - Ispettorato Generale per i rapporti finanziari con l'Unione Europea - MIUR - Parti Sociali - Inapp - Formez - Unioncamere					
Data di inizio	01/01/2019					
Data di fine	31/12/2021					
INDICATORI						
Codice	Descrizione	Metodo di calcolo	Tipo	2019	Risultato Misurato	Eventuale riprogrammazione dell'Obiettivo
B.1	Realizzazione delle attività programmate	somma delle percentuali di realizzazione delle fasi attuative, ponderata per i rispettivi pesi	Risultato (output)	100%	100%	
B.2	Avanzamento fisico procedurale e finanziario	somma delle percentuali di realizzazione delle fasi attuative, ponderata per i rispettivi pesi	Risultato (output)	100%	100%	
B.3	Raggiungimento target di spesa	importo delle spese certificate sui due programmi operativi	Risultato (output)	pari al target n+3	100%	
B.4	Realizzazione delle attività programmate	somma delle percentuali di realizzazione delle fasi attuative, ponderata per i rispettivi pesi	Risultato (output)	100%	100%	
B.5	Avanzamento fisico, procedurale e finanziario	somma delle percentuali di realizzazione delle fasi attuative, ponderata per i rispettivi pesi	Realizzazione fisica	100%	90%	
B.6	Percentuale di crisi aziendali gestite in % ai tavoli cui ANPAL è chiamata a partecipare. Il metodo di calcolo è su base percentuale.	Percentuale	Risultato (output)	100%	100%	
B.7	Realizzazione delle attività programmate	somma delle percentuali di realizzazione delle fasi attuative, ponderata per i rispettivi pesi	Realizzazione fisica	100%	100%	
PIANO D'AZIONE						
Obiettivi specifici annuali finalizzati alla realizzazione dell'obiettivo specifico/strutturale						
Codice	Denominazione	2019	2020	2021		
B.1	Rafforzamento del ruolo degli istituti scolastici, università ed enti di formazione professionale, all'interno della rete dei servizi delle politiche attive, nello sviluppo di percorsi di alternanza scuola/lavoro, di transizione istruzione-formazione-lavoro e nella costruzione di relazioni stabili con le imprese.	X				
B.2	Attuazione della Nuova Garanzia Giovani	X				
B.3	Raggiungimento del target di spesa comunitario (N+3) dei PON a titolarità ANPAL	X	X	X		
B.4	Avvio dell'intervento "Rafforzamento del personale dei CPI" a valere sul POC SPAO	X				
B.5	Avvio della strategia di contrasto della disoccupazione di lunga durata (LTU)	X				
B.6	Contributo alla gestione delle crisi aziendali	X				
B.7	Introduzione di politiche attive ai beneficiari del RdC	X				

SCHEDA OBIETTIVI SPECIFICI ANPAL

Centro di responsabilità amministrativa			ANPAL			
OBIETTIVO SPECIFICO TRIENNALE						
Codice			C			
Obiettivo			Azioni di rafforzamento dei servizi per l'impiego			
Descrizione			Rafforzamento quantitativo, rafforzamento qualitativo			
Responsabile			Salvatore Pirrone			
Referente			Div 5, Marianna D'Angelo			
Altri uffici coinvolti			Segreteria Tecnica del Direttore Generale - Strutture di ricerca			
Strutture e/o soggetti esterni coinvolti			Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - Regioni e Provincia autonoma di Trento - Conferenza Stato-Regioni			
Data di inizio			01/01/2019			
Data di fine			31/12/2021			
INDICATORI						
Codice	Descrizione	Metodo di calcolo	Tipo	2019	Risultato misurato	Eventuale riprogrammazione dell'Obiettivo
C.1	Realizzazione delle attività programmate	somma delle percentuali di realizzazione delle fasi attuative, ponderata per i rispettivi pesi	Risultato (output)	100%	100%	
C.2	Rapporto tra numero operatori formati e bacino di operatori destinatari	percentuale	Risultato (output)	20%	32%	
C.3	Rapporto tra numero operatori dei CPI coinvolti in attività e iniziative di benchlearning e bacino operatori dei CPI destinatari	somma delle percentuali di realizzazione delle fasi attuative, ponderata per i rispettivi pesi	Risultato (output)	15%	12%	
C.4	Realizzazione delle attività programmate	somma delle percentuali di realizzazione delle fasi attuative, ponderata per i rispettivi pesi	Risultato (output)	100%	90%	
PIANO D'AZIONE						
Obiettivi specifici annuali finalizzati alla realizzazione dell'obiettivo specifico/strutturale						
Codice	Denominazione	2019	2020	2021		
C.1	Attuazione del Piano di rafforzamento e del Piano delle Politiche Attive	X				
C.2	Formazione degli operatori	X	X		X	
C.3	Benchlearning tra i Centri per l'Impiego	X	X		X	
C.4	Strategia nazionale dei PES verso i datori di lavoro	X				

SCHEDA OBIETTIVI SPECIFICI ANPAL

Centro di responsabilità amministrativa		ANPAL				
OBIETTIVO SPECIFICO TRIENNALE						
Codice	D					
Obiettivo	Introduzione di nuove metodologie per la gestione dei servizi per l'impiego					
Descrizione	Profilazione qualitativa, definizione di strumenti per IDO in ambito territoriale, elaborazione degli standard di servizio e di costo					
Responsabile	Salvatore Pirrone					
Referente	Div 5, Martina Rosato					
Altri uffici coinvolti	Divisione 4 - Struttura 2					
Strutture e/o soggetti esterni coinvolti	Ministero del lavoro e delle politiche sociali, Regioni, Centri per l'impiego, Anpal Servizi					
Data di inizio	01/01/2019					
Data di fine	31/12/2021					
INDICATORI						
Codice	Descrizione	Metodo di calcolo	Tipo	2019	Risultato Misurato	Eventuale riprogrammazione dell'obiettivo
D.1	Aggiornamento e continuazione del lavoro di gruppo su profilazione qualitativa	somma delle percentuali di realizzazione delle fasi attuative, ponderata per i rispettivi pesi	Realizzazione fisica	100%	100%	
D.2	Realizzazione delle attività programmate	somma delle percentuali di realizzazione delle fasi attuative, ponderata per i rispettivi pesi	Realizzazione fisica	100%	70%	
PIANO D'AZIONE						
Obiettivi specifici annuali finalizzati alla realizzazione dell'obiettivo specifico/strutturale						
Codice	Denominazione	2019	2020	2021		
D.1	Aggiornamento e continuazione del lavoro di gruppo su profilazione qualitativa	X				
D.2	Progettazione di un nuovo strumento IDO - Progettazione e rilascio di uno strumento (con machine learning)	X				

SCHEMA OBIETTIVI SPECIFICI ANPAL

Centro di responsabilità amministrativa			ANPAL			
OBIETTIVO SPECIFICO TRIENNALE						
Codice			E			
Obiettivo			Introduzione di servizi on line a disposizione dei cittadini			
Descrizione			Orientamento e Formazione on line			
Responsabile			Salvatore Pirrone			
Referente			Raffaele Ieva, Dirigente Divisione 7			
Altri uffici coinvolti						
Strutture e/o soggetti esterni coinvolti						
Data di inizio			01/01/2018			
Data di fine			31/12/2020			
INDICATORI						
Codice	Descrizione	Metodo di calcolo	Tipo	2019	Risultato misurato	Eventuale riprogrammazione dell'obiettivo
E.1	Realizzazione attività programmate	somma delle percentuali di realizzazione delle fasi attuative, ponderata per i rispettivi pesi	realizzazione fisica	100%	100%	
E.2	Realizzazione attività programmate	somma delle percentuali di realizzazione delle fasi attuative, ponderata per i rispettivi pesi	realizzazione fisica	100%	100%	
PIANO D'AZIONE						
Obiettivi specifici annuali finalizzati alla realizzazione dell'obiettivo specifico/strutturale						
Codice	Denominazione	2019	2020	2021		
E.1	Orientamento on line	X	X	X		
E.2	Formazione on line	X	X	X		

SCHEDA OBIETTIVI SPECIFICI ANPAL

Centro di responsabilità amministrativa		ANPAL				
OBIETTIVO SPECIFICO TRIENNALE						
Codice	F					
Obiettivo	Strumenti di rafforzamento delle competenze della forza lavoro					
Descrizione	Azioni di rafforzamento delle competenze della forza lavoro					
Responsabile	Salvatore Pirrone					
Referente	Raffaele Ieva					
Altri uffici coinvolti	Struttura 2, Divisione 1, Divisione 2, Divisione 7					
Strutture e/o soggetti esterni coinvolti						
Data di inizio	01/01/2019					
Data di fine	31/12/2021					
INDICATORI						
Codice	Descrizione	Metodo di calcolo	Tipo	2019	Risultato misurato	Eventuale riprogrammazione dell'obiettivo
F.1	Realizzazione delle attività programmate	somma delle percentuali di realizzazione delle fasi attuative, ponderata per i rispettivi pesi	realizzazione fisica	100%	100%	
F.2.1	Numero Regolamenti esaminati	Numerico	Risultato (output)	n.19	n.19	
F.2.2	Numero di verifiche avviate nell'anno di riferimento	Numerico	Risultato (output)	n.4	n.4	
F.3	Realizzazione delle attività programmate	somma delle percentuali di realizzazione delle fasi attuative, ponderata per i rispettivi pesi	realizzazione fisica	100%	70%	
PIANO D'AZIONE						
Obiettivi specifici annuali finalizzati alla realizzazione dell'obiettivo specifico/strutturale						
Codice	Denominazione	2019	2020	2021		
F.1	Azioni di rafforzamento delle competenze per disoccupati e inoccupati	X				
F.2	Fondi Interprofessionali					
F.3	Razionalizzazione dei flussi informativi nell'ambito del monitoraggio dei fondi interprofessionali per la formazione continua e dei fondi bilaterali di cui all'art. 12, comma 4 della legge n.	X	X		X	

SCHEDA OBIETTIVI SPECIFICI ANPAL

Centro di responsabilità amministrativa		ANPAL				
OBIETTIVO SPECIFICO TRIENNALE						
Codice	G					
Obiettivo	Promozione e coordinamento dei programmi cofinanziati dal FSE					
Descrizione	Monitoraggio dei Programmi cofinanziati dal FSE					
Responsabile	Salvatore Pirrone					
Referente	Marianna D'Angelo, Struttura 2					
Altri uffici coinvolti	Segreteria Tecnica del Direttore Generale - Strutture di ricerca- Divisione 3					
Strutture e/o soggetti esterni coinvolti	Ministero del Lavoro- Regioni e provincia autonoma di Trento; Coordinamento Regioni					
Data di inizio	01/01/2019					
Data di fine	31/12/2021					
INDICATORI						
Codice	Descrizione	Metodo di calcolo	Tipo	2019	Risultato misurato	Eventuale riprogrammazione dell'obiettivo
G.1.2	Realizzazione delle attività programmate	somma delle percentuali di realizzazione delle fasi attuative, ponderata per i rispettivi pesi	realizzazione fisica	100%	100%	
G.1.2	Reportistica periodica	Documenti / Report	Numerico	n.2	n.2	
G.2	Reportistica periodica	Documenti / Report	Numerico	n.24 Report n.3 Documenti	n.11 Report n.4 Documenti, n. 3 Schede progetto, n.10 Atti	
PIANO D'AZIONE						
Obiettivi specifici annuali finalizzati alla realizzazione dell'obiettivo specifico/strutturale						
Codice	Denominazione	2019	2020	2021		
G.1	Monitoraggio dello stato di attuazione dei Programmi FSE	X				
G.2	Monitoraggio dello stato di attuazione dei Programmi FSE	X				

SCHEMA OBIETTIVI SPECIFICI ANPAL

Centro di responsabilità amministrativa		ANPAL				
OBIETTIVO SPECIFICO TRIENNALE						
Codice	H					
Obiettivo	Sviluppo dei Sistemi Informativi					
Descrizione	Definizione e sviluppo del Sistema Informativo Unitario					
Responsabile	Salvatore Pirrone					
Referente	Raffaele Ieva, Martina Rosato					
Altri uffici coinvolti	Tutte le Divisioni, segreteria tecnica del direttore generale, Strutture di Ricerca					
Strutture e/o soggetti esterni coinvolti	AGID, ANPAL Servizi, Regioni e PA, Enti accreditati, PA, Servizi per il lavoro, Consulenti del Lavoro					
Data di inizio	01/01/2019					
Data di fine	31/12/2021					
INDICATORI						
Codice	Descrizione	Metodo di calcolo	Tipo	2019	Risultato misurato	Eventuale riprogrammazione dell'obiettivo
H.1	Realizzazione delle attività previste in ciascuna delle fasi	somma delle percentuali di realizzazione delle fasi attuative, ponderata per i rispettivi pesi	Realizzazione fisica	100%	50%	Il conferimento di dati da parte di Regioni e P.A. è subordinato alla stipula dell'accordo sulla titolarità dei dati. La messa a regime del sistema è subordinata al conferimento di dati da parte di Regioni e P.A.
H.2	Realizzazione delle attività previste in ciascuna delle fasi	somma delle percentuali di realizzazione delle fasi attuative, ponderata per i rispettivi pesi	Realizzazione fisica	100%	50%	Le interlocuzioni con INPS e MIUR si sono interrotte per le nuove priorità determinate dall'entrata in vigore del D.L. 4/2019 e per valutarne l'ammissibilità ai sensi del GDPR. E' in esercizio il flusso Naspì.
H.3	Realizzazione delle attività previste in ciascuna delle fasi	somma delle percentuali di realizzazione delle fasi attuative, ponderata per i rispettivi pesi	Realizzazione fisica	100%	85%	Le attività di replatform e migrazione, a completamento quasi avvenuto, sono state interrotte per l'entrata in vigore dell'art. 3bis L. 128/2019.
H.4	Realizzazione delle attività previste in ciascuna delle fasi	somma delle percentuali di realizzazione delle fasi attuative, ponderata per i rispettivi pesi	Realizzazione fisica	100%	90%	
H.5	Documenti tecnici sullo sviluppo del sistema	somma delle percentuali di realizzazione delle fasi attuative, ponderata per i rispettivi pesi	Realizzazione fisica	100%	N.A.	L'obiettivo è stato sospeso e ri-inviato in ragione delle ulteriori priorità emerse nel corso dell'anno.
H.6	Realizzazione delle attività previste in ciascuna delle fasi	somma delle percentuali di realizzazione delle fasi attuative, ponderata per i rispettivi pesi	Realizzazione fisica	100%	40%	H.6.1 Soppressa, H.6.2. Sospesa in attesa di definire gli standard di classificazione con le Regioni/P.A., in collaborazione con la struttura competente
PIANO D'AZIONE						
Obiettivi specifici annuali finalizzati alla realizzazione dell'obiettivo specifico/strutturale						
Codice	Denominazione	2019	2020	2021		
H.1	Attuazione dello schema logico/progetto del SISTAF - Definizione di un sistema di monitoraggio nazionale degli interventi formativi regionali attraverso l'interscambio dei dati regionali	X				
H.2	Realizzazione dell'applicativo del fascicolo del lavoratore sulla base dello schema logico adottato	X				
H.3	Rilascio Sistema - Predisposizione applicativo per trasmissione delle comunicazioni obbligatorie	X				
H.4	Gestione ed evoluzione del repertorio degli incentivi	X				
H.5	YFEJ - Sviluppo di piattaforma integrata nella scrivania cittadini per la registrazione e la gestione delle richieste di benefit finanziari (partendo da Solidarity Corps)	X				
H.6	Implementazione sezione 6 SAP - Rilascio applicativo per il caricamento/inserimento nuove politiche regionali	X				

SCHEDA OBIETTIVI SPECIFICI ANPAL

Centro di responsabilità amministrativa		ANPAL				
OBIETTIVO SPECIFICO TRIENNALE						
Codice		I				
Obiettivo		Comunicazione e supporto all'utenza				
Descrizione		Definizione e sviluppo della Strategia di Comunicazione				
Responsabile		Salvatore Pirrone				
Referente		Pietro Orazio Francesco Ferlito, Martina Rosato				
Altri uffici coinvolti		Segreteria Tecnica del Direttore Generale - Tutte le Divisioni e strutture di ricerca				
Strutture e/o soggetti esterni coinvolti		Regioni e PA, Servizi per il lavoro, Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali --Funzione Pubblica- Ministero dell'Economia e delle Finanze - Ragioneria Generale dello Stato - Ispettorato Generale per i rapporti finanziari con l'Unione Europea - MIUR - INPS - Regioni e province autonome - Formez , DFP -Formez -Inps				
Data di inizio		01/01/2019				
Data di fine		31/12/2021				
INDICATORI						
Codice	Descrizione	Metodo di calcolo	Tipo	2019	Risultato Misurato	Eventuale riprogrammazione dell'obiettivo
I.1	Realizzazione delle attività previste in ciascuna delle fasi	somma delle percentuali di realizzazione delle fasi attuative, ponderata per i rispettivi pesi	Realizzazione fisica	100%	95%	
I.2	Realizzazione delle attività previste in ciascuna delle fasi	somma delle percentuali di realizzazione delle fasi attuative, ponderata per i rispettivi pesi	Realizzazione fisica	100%	100%	
I.3	Realizzazione delle attività previste in ciascuna delle fasi	somma delle percentuali di realizzazione delle fasi attuative, ponderata per i rispettivi pesi	Realizzazione fisica	100%	100%	
PIANO D'AZIONE						
Obiettivi specifici annuali finalizzati alla realizzazione dell'obiettivo specifico/strutturale						
Codice	Denominazione	2019	2020	2021		
I.1	Sito web istituzionale	X				
I.2	Numero Unico del lavoro	X	X	X		
I.3	Pubblicazioni Istituzionali	X	X	X		

SCHEMA OBIETTIVI SPECIFICI ANPAL

Centro di responsabilità amministrativa		ANPAL				
OBIETTIVO SPECIFICO TRIENNALE						
Codice	L					
Obiettivo	Studi, analisi, monitoraggio e valutazione					
Descrizione	Studi, analisi, monitoraggio e valutazione					
Responsabile	Salvatore Pirrone					
Referente	Paola Stocco, Andrea Simoncini, Giovanna Linfante, Guido Baronio					
Altri uffici coinvolti	Tutte le Strutture di Ricerca, Divisione 4, Divisione 7, Divisione 3, Segreteria Tecnica del Direttore Generale, Divisione 6					
Strutture e/o soggetti esterni coinvolti	INPS, ISTAT, MLPS, INAIL,					
Data di inizio	01/01/2019					
Data di fine	31/12/2021					
INDICATORI						
Codice	Descrizione	Metodo di calcolo	Tipo	2019	Risultato misurato	Eventuale riprogrammazione dell'obiettivo
L.1	Note e Rapporti di monitoraggio	numerico	Risultato (output)	6 note semestrali e 1 Rapporto annuale	n.6 note semestrali, n.1 rapporto di monitoraggio annuale	
L.2	Rapporti di monitoraggio	numerico	Risultato (output)	n.1 Piano di monitoraggio e valutazione en.2 Rapporti semestrali.	0	Il rapporto è slittato a inizio 2020
L.3	Rapporto di monitoraggio e documenti tecnico scientifici	numerico	Risultato (output)	n.2 Rapporti	n.2 Rapporti	
L.4	Rapporti di monitoraggio	numerico	Risultato (output)	n.4 Rapporti	n. 3 Rapporti	
L.5	Rapporti di monitoraggio e valutazione	numerico	Risultato (output)	n.3 Rapporti	n. 1 Rapporto	
L.6	Rapporti di monitoraggio	numerico	Risultato (output)	n.2 Rapporti	N.A.	
L.7	Rapporti di ricerca	numerico	Risultato (output)	n.2 Documentazioni tecniche	n.1 Rapporto di studio	
L.8	Rapporti di ricerca	numerico	Risultato (output)	n.1 rapporto di ricerca	n.4 Rapporti di monitoraggio	
L.9	Realizzazione delle attività programmate	numerico	Risultato (output)	100%	100%	
L.10	Rapporti di studio	numerico	Risultato (output)	n.4 Rapporti	n.1 Rapporto di studio	
L.11	Realizzazione delle attività programmate	Percentuale	Risultato (output)	100%	100%	
PIANO D'AZIONE						
Obiettivi specifici annuali finalizzati alla realizzazione dell'obiettivo specifico/strutturale						
Codice	Denominazione	2019	2020	2021		
L.1	Analisi del mercato del lavoro	X	X	X		
L.2	Monitoraggio e valutazione dei servizi per l'impiego	X	X	X		
L.3	Monitoraggio della formazione professionale	X	X	X		
L.4	Monitoraggio e valutazione della Garanzia Giovani	X	X	X		
L.5	Monitoraggio e valutazione dei programmi cofinanziati dal FSE	X	X	X		
L.6	Monitoraggio e valutazione dell'assegno di ricollocazione	X	X	X		
L.7	Analisi comparata dei diversi modelli nazionali ed internazionali per l'attuazione delle politiche attive del lavoro attraverso la gestione di un sistema misto pubblico-privato	X	X	X		
L.8	Monitoraggio dei Tirocini extracurricolari	X	X	X		
L.9	Valorizzazione a scopo statistico degli archivi amministrativi e raccordo con il Sistema Statistico Nazionale	X	X	X		
L.10	Analisi comparative a livello nazionale e internazionale in materia di politiche attive del lavoro	X	X	X		
L.11	Metodologie per il monitoraggio e la valutazione delle politiche del lavoro	X	X	X		

SCHEDA OBIETTIVI SPECIFICI ANPAL

Centro di responsabilità amministrativa	ANPAL
OBIETTIVO SPECIFICO TRIENNALE	
Codice	M
Obiettivo	Attuazione del Piano triennale di prevenzione della corruzione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali e promozione di maggiori livelli di trasparenza
Descrizione	Obiettivi trasversali e strumentali per l'attuazione del Piano Triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza
Responsabile	Salvatore Pirrone
Referente	Tutti i Dirigenti e tutti i Responsabili delle Strutture
Altri uffici coinvolti	Tutte le Divisioni e tutte le Strutture di Ricerca
Strutture e/o soggetti esterni coinvolti	Tutti gli stakeholder interni ed esterni
Data di inizio	01/01/2019
Data di fine	31/12/2021

INDICATORI

Codice	Descrizione	Metodo di calcolo	Tipo	2019	Risultato misurato	Eventuale riprogrammazione dell'obiettivo
M.1	Percentuale di misure di prevenzione della corruzione attuate rispetto a quelle programmate nel Piano per anno di riferimento	Percentuale	Risultato (output)	70%	65%	
M.1	Percentuale di misure di prevenzione della corruzione attuate rispetto a quelle programmate nel Piano per anno di riferimento	Percentuale	Risultato (output)	70%	65%	
M.2	Percentuale di misure di prevenzione della corruzione attuate rispetto a quelle programmate nel Piano per anno di riferimento	Percentuale	Risultato (output)	70%	65%	
M.3	Percentuale di misure di prevenzione della corruzione attuate rispetto a quelle programmate nel Piano per anno di riferimento	Percentuale	Risultato (output)	70%	65%	
M.4	Percentuale di misure di prevenzione della corruzione attuate rispetto a quelle programmate nel Piano per anno di riferimento	Percentuale	Risultato (output)	70%	65%	
M.5	Percentuale di misure di prevenzione della corruzione attuate rispetto a quelle programmate nel Piano per anno di riferimento	Percentuale	Risultato (output)	70%	65%	
M.6	Percentuale di misure di prevenzione della corruzione attuate rispetto a quelle programmate nel Piano per anno di riferimento	Percentuale	Risultato (output)	70%	65%	
M.7	Percentuale di misure di prevenzione della corruzione attuate rispetto a quelle programmate nel Piano per anno di riferimento	Percentuale	Risultato (output)	70%	65%	
Codice	Denominazione			2019	2020	2021
M.1	Attuazione del Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza e realizzazione delle misure di promozione in materia di pari opportunità			X	X	X
M.2	Attuazione del Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza e realizzazione delle misure di promozione in materia di pari opportunità			X	X	X
M.3	Attuazione del Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza e realizzazione delle misure di promozione in materia di pari opportunità			X	X	X
M.4	Attuazione del Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza e realizzazione delle misure di promozione in materia di pari opportunità			X	X	X
M.5	Attuazione del Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza e realizzazione delle misure di promozione in materia di pari opportunità			X	X	X
M.6	Attuazione del Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza e realizzazione delle misure di promozione in materia di pari opportunità			X	X	X
M.7	Attuazione del Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza e realizzazione delle misure di promozione in materia di pari opportunità			X	X	X

SCHEDA OBIETTIVI SPECIFICI ANPAL

Centro di responsabilità amministrativa	ANPAL
---	-------

OBIETTIVO SPECIFICO TRIENNALE

Codice	N
Obiettivo	Obiettivi di efficienza interna e di efficienza esterna
Descrizione	Obiettivi trasversali e strumentali al conseguimento degli obiettivi specifici annuali da A a M
Responsabile	Salvatore Pirrone
Referente	Tutti i Dirigenti e tutti i Responsabili delle Strutture
Altri uffici coinvolti	Tutte le Divisioni e tutte le Strutture di Ricerca
Strutture e/o soggetti esterni coinvolti	Tutti gli stakeholder interni ed esterni
Data di inizio	01/01/2019
Data di fine	31/12/2021

INDICATORI

Codice	Descrizione	Metodo di calcolo	Tipo	2019	Risultato misurato	Eventuale riprogrammazione dell'obiettivo
N.1	Realizzazione delle attività previste in ciascuna delle fasi	somma delle percentuali di realizzazione delle fasi attuative, ponderata per i rispettivi pesi	Realizzazione fisica	100%	98%	

PIANO D'AZIONE

Obiettivi specifici annuali finalizzati alla realizzazione dell'obiettivo specifico/strutturale

Codice	Denominazione	2019	2020	2021
N.1	Obiettivi trasversali e strumentali al conseguimento degli obiettivi specifici annuali, riferiti principalmente alle funzioni di gestione ordinaria	X	X	X