

2019 – 2021

Piano della Performance



SOMMARIO

PREMESSA	6
PRESENTAZIONE DELL'AGENZIA	9
MANDATO ISTITUZIONALE E MISSIONE.....	9
ORGANIZZAZIONE E PERSONALE.....	11
ATTIVITÀ DELLE STRUTTURE DELL'AGENZIA.....	19
PROGRAMMAZIONE E POLITICA DI BILANCIO.....	25
IL CICLO DELLA PERFORMANCE	27
IL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE.....	29
L'ALBERO DELLA PERFORMANCE	31
I RISULTATI DI PERFORMANCE CONSEGUITI NEL 2018.....	33
LA PIANIFICAZIONE TRIENNALE.....	37
IL COLLEGAMENTO CON IL PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PER LA TRASPARENZA.....	41
OBIETTIVI GENERALI.....	43
OBIETTIVI SPECIFICI.....	45
<i>Codice A – Obiettivi correlati all'auto-funzionamento dell'Agenzia (gestione del personale e procedure finanziarie)</i>	45
<i>Codice B – Introduzione di nuovi strumenti per favorire l'occupazione e la rioccupazione</i>	45
<i>Codice C – Azioni di rafforzamento dei servizi per l'impiego</i>	45
<i>Codice D – Introduzione di nuove metodologie per la gestione dei servizi per l'impiego</i>	45
<i>Codice E – Introduzione di servizi on line a disposizione dei cittadini</i>	46
<i>Codice F – Azioni di rafforzamento delle competenze della forza lavoro</i>	46
<i>Codice G – Promozione e coordinamento dei programmi cofinanziati dal FSE</i>	46
<i>Codice H – Definizione e sviluppo dei Sistemi Informativi</i>	46
<i>Codice I – Comunicazione e supporto all'utenza</i>	46
<i>Codice L – Studi, analisi, monitoraggio e valutazione</i>	46
<i>Codice M – Obiettivi trasversali e strumentali per l'attuazione del Piano Triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza</i>	47
<i>Codice N – Obiettivi trasversali e strumentali al conseguimento agli obiettivi specifici annuali da A a M</i>	47
LA PROGRAMMAZIONE ANNUALE	48
<i>Codice A – Obiettivi correlati all'auto-funzionamento dell'Agenzia (gestione del personale e procedure finanziarie)</i>	48
• A.1 – Implementazione e messa a regime del nuovo sistema di Gestione del personale unico comparto Ricerca e comparto Funzioni centrali.....	48
• A.2 - Riconciliazione partite debitorie e creditorie tra Fondo di rotazione e Fondo sociale europeo.....	48
• A.3 Attuazione del piano triennale della formazione.....	48
• A.4 Attuazione del piano dei fabbisogni per l'anno di riferimento.....	49

• A.5 – Gestione procedure gare e contratti.....	49
• A.6 – Stipula contratto nuova sede ANPAL e Logistica.....	49
• A.7 – Connettività e LAN - Predisposizione rete LAN/Wi-Fi	49
Codice B – Introduzione di nuovi strumenti per favorire l’occupazione e la rioccupazione	50
• 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.....	50
• B.2 - Attuazione della Nuova Garanzia Giovani.....	50
• B.3- Raggiungimento del target di spesa comunitario (N+3) dei PON a titolarità ANPAL.....	51
• B.4 – Avvio dell'intervento "Rafforzamento del personale dei CPI" a valere sul POC SPAO	51
• B.5 - Attuazione della strategia di contrasto dei disoccupati di lunga durata (LTU)	51
• B.6 - Contributo alla gestione delle crisi aziendali	51
• B.7 – Introduzione di politiche attive per i beneficiari del RdC (Reddito di Cittadinanza)	52
Codice C – Azioni di rafforzamento dei servizi per l’impiego.....	52
• C.1 – Attuazione del Piano di rafforzamento e del Piano delle Politiche Attive	52
• C.2 - Formazione degli operatori dei CPI.....	52
• C.3 - Benchlearning tra i Centri per l’Impiego	53
• C.4 – Attuazione della strategia nazionale dei PES verso i datori di lavoro	53
Codice D – Introduzione di nuove metodologie per la gestione dei servizi per l’impiego	53
• D.1 - Sviluppo della metodologia per la profilazione qualitativa	53
• D.2 - Progettazione di un nuovo strumento IDO - Progettazione e rilascio di uno strumento (con machine learning).....	54
Codice E – Orientamento e Formazione on line.....	54
• E.1 - Orientamento on line	54
• E.2 - Formazione on line	54
Codice F – Azioni di rafforzamento delle competenze della forza lavoro	54
• F.1 - Azioni di rafforzamento delle competenze per disoccupati e inoccupati	54
• F.2 – Fondi interprofessionali.....	55
• 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	55
Codice G – Promozione e coordinamento dei programmi cofinanziati dal FSE.....	56
Nell’ambito di questo obiettivo generale sono previsti, nell’annualità 2019, i seguenti obiettivi specifici annuali:	56
• G.1 - Monitoraggio dello stato di attuazione dei Programmi FSE. Avanzamento della spesa e Performance Framework.....	56
• G.2 – Elaborazione di indirizzi e linee guida	56
Codice H – Definizione e sviluppo dei Sistemi Informativi.....	57
• H.1 – Attuazione dello schema logico/progetto del SISTAF	57
• H.2 –Realizzazione dell'applicativo relativo al fascicolo del lavoratore sulla base dello schema logico	57

• H.3 – Rilascio Sistema - Predisposizione applicativo per trasmissioni delle comunicazioni obbligatorie	57
• H.4 – Gestione ed evoluzione del repertorio degli incentivi	57
• 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)	58
• H.6 – Implementazione sezione 6 SAP - Rilascio applicativo per il caricamento/inserimento nuove politiche regionali	58
<i>Codice I – Comunicazione e supporto all’utenza</i>	58
• I.1 - Sito WEB istituzionale	58
• I.2 - Numero Unico del lavoro	58
• I.3 – Pubblicazioni istituzionali	59
<i>Codice L – Studi, analisi, monitoraggio e valutazione</i>	59
• L.1 – Analisi del mercato del lavoro	59
• L.2 – Monitoraggio e valutazione dei servizi per l’impiego	59
• L.3 – Monitoraggio della formazione professionale.....	60
• L.4 - Monitoraggio e valutazione della Garanzia Giovani	60
• L.5 – Monitoraggio e valutazione dei programmi cofinanziati dal FSE	60
• L.6 – Monitoraggio e valutazione dell’assegno di ricollocazione	60
• 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	61
• L.8 – Monitoraggio dei tirocini extracurriculari.....	61
• L.9 – Valorizzazione a scopo statistico degli archivi amministrativi e raccordo con il Sistema Statistico Nazionale	61
• L.10 – Analisi comparative a livello nazionale e internazionale in materia di politiche attive del lavoro.....	61
• L.11 – Metodologie per il monitoraggio e la valutazione delle politiche del lavoro	62
<i>Codice M – Obiettivi trasversali e strumentali per l’attuazione del Piano Triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza</i>	62
• 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.....	62
• 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.....	62
• 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.....	63
• 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.....	63
• 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.....	63
• 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.....	64

• 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.....	64
<i>Codice N – Obiettivi di “efficienza interna” e di “efficienza esterna”.....</i>	<i>65</i>
RISORSE FINANZIARIE ANNUALITÀ 2019	66
UNITÀ ORGANIZZATIVE UTILI AL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI.....	67
DALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE	68
OBIETTIVI INDIVIDUALI PER IL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI DELLA PROGRAMMAZIONE ANNUALE (Obiettivo N1)	69
<u>ALLEGATI.....</u>	<u>70</u>

PREMESSA

Il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 ha disciplinato il ciclo della *performance* per le amministrazioni pubbliche, che si articola in diverse fasi, consistenti nella definizione e nell'assegnazione degli obiettivi, nel collegamento tra gli obiettivi e le risorse, nel monitoraggio costante e nell'attivazione di eventuali interventi correttivi, nella misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale, nell'utilizzo dei sistemi premianti. Il ciclo si conclude con la rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

Il Piano è stato redatto ai sensi dell'articolo 3, comma 1 del menzionato D. Lgs. 150/2009 e si riferisce al ciclo della performance per il triennio 2019 – 2021. Nella redazione del presente Piano, inoltre, si è tenuto conto delle indicazioni contenute nelle Linee Guida per il Piano della performance del 2018-20, rilasciate dal Dipartimento della Funzione Pubblica (DFP) ai sensi dell'articolo 3, comma 1 del DPR 105/2016, che attribuisce ad esso le funzioni di indirizzo, coordinamento e monitoraggio in materia di ciclo della performance, avvalendosi del supporto tecnico e metodologico della Commissione Tecnica per la Performance (CTP) di cui all'articolo 4 del citato decreto. Le richiamate Linee Guida si collocano in una fase di parziale modifica del D. Lgs. 150/2009 e, pur lasciando il quadro normativo sostanzialmente confermato nel suo impianto originario, recepiscono alcune novità introdotte dal decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 74.

Va precisato che le Linee Guida n.1 di giugno 2017 si riferiscono al ciclo 2018-2020 e sono rivolte ai Ministeri; tuttavia – nelle more dell'emanazione progressiva di moduli rivolti a differenti gruppi di amministrazioni – lo stesso DFP ritiene applicabili anche alle altre Amministrazioni dello Stato le indicazioni metodologiche in esse contenute, avendo carattere generale.

L'aspetto prevalente del Piano è costituito dall'integrazione del cd. "ciclo della performance" con gli altri cicli di programmazione dell'Agenzia Nazionale per le Politiche Attive del Lavoro (di seguito ANPAL), con particolare riferimento a:

- Atto di indirizzo del Ministro del lavoro e delle politiche sociali per l'anno 2019, del 28 settembre 2018;
- Decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, ai sensi dell'articolo 2, del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150, adottato, per il 2018 con DM n. 4/2018; per il 2019 la proposta da parte di ANPAL è stata approvata con delibera n. 44 del 20 dicembre 2018;
- Relazione Programmatica al bilancio di previsione 2019;
- Nota preliminare al bilancio di previsione per l'esercizio finanziario 2019 (approvato con delibera n. 38 del Consiglio di Amministrazione di ANPAL del 13 dicembre 2018)

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

L'elemento centrale del Piano è rappresentato dalla PERFORMANCE ORGANIZZATIVA. La sua definizione è multidimensionale e tiene conto dei seguenti aspetti:

- a. Attuazione delle politiche e conseguimento degli obiettivi collegati all'attuazione del D. Lgs. 150/2015, degli indirizzi triennali e degli obiettivi annuali di cui al Decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali ex art. 2 del D. Lgs. 150/2015 e delle delibere del Consiglio di Amministrazione di ANPAL sulle scelte strategiche e sulle linee di indirizzo;

- b. Adozione di piani e programmi per favorire l'occupazione e la rioccupazione dei lavoratori, attuazione di azioni di rafforzamento dei servizi per impiego, introduzione di metodologie per i servizi per il lavoro e introduzione di servizi on line;
- a. Promozione e coordinamento dei Programmi cofinanziati dal Fondo Sociale Europeo;
- b. Sviluppo del Sistema Informativo Unitario del lavoro;
- c. Strategia di comunicazione a supporto dell'utenza;
- d. Attività di studio, analisi, monitoraggio e valutazione;
- e. Miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali;
- f. Efficienza nell'impiego delle risorse;
- g. Sviluppo qualitativo delle relazioni esterne;
- h. Promozione delle pari opportunità.

La performance organizzativa riguarda i risultati attesi delle attività di competenza dell'Agenzia, con riferimento a:

- a. Funzioni di regolazione (atti di indirizzo, linee guida, regolamenti, circolari, etc.);
- b. Servizi a gestione diretta (es: gestione delle crisi aziendali, coordinamento nazionale di programmi quali Erasmus e EURES, etc.);
- c. Trasferimento di risorse a enti e soggetti terzi (es: Anpal Servizi S.p.A., Regioni)
- d. Funzioni strumentali (gestione del personale, acquisto di beni e servizi, predisposizione dei bilanci, etc) a supporto di strutture e servizi dell'Agenzia.

Il monitoraggio periodico del grado di raggiungimento degli obiettivi individuati costituisce la prima verifica dell'efficacia raggiunta dalla struttura, sostanziandosi nell'osservazione e nel controllo tesi a verificarne l'andamento nel tempo, a raccogliere sistematicamente i dati più rilevanti, elaborarli, interpretarli ed esporli al fine di ottenere informazioni utili al miglioramento dell'attività.

Esso consente infatti di misurare lo sviluppo dei processi gestionali e di esaminare le attività al fine di prevenire anomalie all'interno del processo gestionale dando la possibilità di porre in essere le opportune azioni correttive.

La valutazione dei risultati conseguiti chiude il ciclo della performance, poiché in questa fase vengono analizzati i risultati attraverso il confronto tra obiettivi conseguiti e quelli programmati.

In tale prospettiva riveste importanza non solo l'analisi delle cause che hanno determinato scostamenti negativi ma anche i motivi che hanno generato variazioni positive in modo da capitalizzare l'esperienza. Gli scostamenti, infatti, possono fornire informazioni preziose per la programmazione degli esercizi successivi.

Nel presente Piano la definizione degli obiettivi generali e obiettivi specifici dell'Agenzia è finalizzata al conseguimento dei risultati connessi alla missione istituzionale ed è collegata all'articolazione organizzativa dell'Agenzia.

In tale prospettiva, il Piano della performance 2019-2021 intende promuovere la piena realizzazione della struttura organizzativa delineata dagli atti istitutivi, la modernizzazione dell'amministrazione e una sempre maggiore sinergia tra le strutture interne, con il consolidamento dell'innovazione già avviata dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali nell'ambito di molteplici processi, ora di competenza di ANPAL, stimolando una cultura dell'efficienza e del miglioramento continuo.

Oltre al sistema degli obiettivi sono altresì definiti gli indicatori ad essi collegati, utili alla successiva misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale, alla rendicontazione dei risultati conseguiti, nell'ottica del miglioramento della qualità dell'attività istituzionale e della valorizzazione del merito personale.

Con riferimento al sistema di valutazione in adozione si precisa che l’Agenzia con il D.D del 22 agosto del 2018 si è dotata di un autonomo sistema di valutazione del personale non dirigenziale (comparto “Funzioni centrali).

Ai sensi dell’articolo 4, comma 16 del Decreto Legislativo n. 150 del 14 settembre 2015, ANPAL si avvale dell’Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) della Performance del Ministero del Lavoro e delle politiche Sociali per le attività di cui all’articolo 14, comma 4, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150.

Nella predisposizione del presente Piano, si è tenuto conto della cosiddetta pianificazione triennale “a scorrimento”. Si è provveduto ad aggiornare, pertanto, il Piano della Performance 2018-20¹ - approvato dal Consiglio di Amministrazione di ANPAL con deliberazione n. 6 del 27 febbraio 2018 – per la parte relativa all’annualità 2019, con particolare riferimento agli obiettivi specifici su base triennale, fino a ricomprendere la pianificazione dell’anno 2021, in coerenza con le priorità politiche, riferiti sia al funzionamento dell’agenzia sia alle politiche di competenza della stessa.

¹ Il Piano della Performance 2018 – 2020 è disponibile sul portale ANPAL (<http://www.anpal.gov.it/amministrazione-trasparente/Performance/Pagine/Piano-della-performance-.aspx>).

PRESENTAZIONE DELL'AGENZIA

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

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

L'attività dell'Agenzia è disciplinata dal decreto istitutivo (articolo 4) e dallo Statuto, approvato con il D.P.R. 26 maggio 2016, n. 108.

L'ANPAL, mediante interventi e servizi volti a migliorare l'efficienza del mercato del lavoro, coordina la Rete dei servizi per le politiche del lavoro, promuovendo l'effettività dei diritti al lavoro, alla formazione e all'elevazione professionale e del diritto di ogni individuo ad accedere ai servizi di collocamento gratuito.

MANDATO ISTITUZIONALE E MISSIONE

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

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

- a. coordinamento della gestione dell'Assicurazione Sociale per l'Impiego, dei servizi e delle misure di politica attiva del lavoro di cui all'articolo 18 del D. Lgs. 150/2015, del collocamento dei disabili di cui alla Legge n. 68 del 1999, nonché delle politiche di attivazione dei lavoratori disoccupati, con particolare riferimento ai beneficiari di prestazioni di sostegno del reddito collegate alla cessazione del rapporto di lavoro;
- b. definizione degli standard di servizio in relazione alle misure di politica attiva del lavoro;
- c. determinazione delle modalità operative e dell'ammontare dell'assegno di ricollocazione e di altre forme di coinvolgimento dei privati accreditati;
- d. coordinamento dell'attività della rete EURES, di cui alla decisione di esecuzione della Commissione del 26 novembre 2012 che attua il regolamento (UE) n. 492/2011 del Parlamento europeo e del consiglio del 5 aprile 2011;
- e. definizione delle metodologie di profilazione degli utenti, allo scopo di determinarne il profilo personale di occupabilità, in linea con i migliori standard internazionali, nonché dei costi standard applicabili ai servizi e alle misure di politica attiva del lavoro;
- f. promozione e coordinamento, in raccordo con l'Agenzia per la coesione territoriale, dei programmi cofinanziati dal Fondo Sociale Europeo, nonché di programmi cofinanziati con fondi nazionali negli ambiti di intervento del Fondo Sociale Europeo;
- g. sviluppo e gestione integrata del sistema informativo unitario delle politiche del lavoro, ivi compresa la predisposizione di strumenti tecnologici per il supporto all'attività di intermediazione tra domanda e offerta di lavoro e l'interconnessione con gli altri soggetti pubblici e privati;

- h. gestione dell'albo nazionale di cui all'articolo 4 del Decreto Legislativo n. 276 del 2003;
- i. gestione dei programmi operativi nazionali nelle materie di competenza, nonché di progetti cofinanziati dai Fondi comunitari;
- j. definizione e gestione di programmi per il riallineamento delle aree per le quali non siano rispettati i livelli essenziali delle prestazioni in materia di politiche attive del lavoro o vi sia un rischio di mancato rispetto dei medesimi livelli essenziali e supporto alle regioni, ove i livelli essenziali delle prestazioni non siano stati assicurati, mediante interventi di gestione diretta dei servizi per il lavoro e delle politiche attive del lavoro;
- k. definizione di metodologie di incentivazione alla mobilità territoriale;
- l. vigilanza sui fondi interprofessionali per la formazione continua di cui all'articolo 118 della Legge n. 388 del 2000, nonché dei fondi bilaterali di cui all'articolo 12, comma 4, del Decreto Legislativo n. 276 del 2003;
- m. assistenza e consulenza nella gestione delle crisi di aziende aventi unità produttive ubicate in diverse province della stessa regione o in più regioni e, a richiesta del gruppo di coordinamento e controllo del progetto di riconversione e riqualificazione industriale, assistenza e consulenza nella gestione delle crisi aziendali complesse di cui all'articolo 27 del decreto-legge 22 giugno 2012, n. 83, convertito, con modificazioni, dalla Legge 7 agosto 2012, n. 134;
- n. gestione di programmi di reimpiego e ricollocazione in relazione a crisi di aziende aventi unità produttive ubicate in diverse province della stessa regione o in più regioni, di programmi per l'adeguamento alla globalizzazione cofinanziati con il Fondo Europeo di adeguamento alla globalizzazione (FEG), nonché di programmi sperimentali di politica attiva del lavoro;
- o. gestione del Repertorio nazionale degli incentivi all'occupazione;
- p. svolgimento delle attività già in capo al Ministero del Lavoro delle Politiche Sociali in materia di promozione e coordinamento dei programmi formativi destinati alle persone disoccupate, ai fini della quantificazione e riqualificazione professionale, dell'autoimpiego e dell'immediato inserimento lavorativo, nel rispetto delle competenze delle regioni e delle province autonome di Trento e Bolzano.

L'ANPAL si conforma e provvede all'attuazione:

- a. delle linee di indirizzo triennali e degli obiettivi annuali dell'azione in materia di politiche attive, con particolare riguardo alla riduzione della durata media della disoccupazione, ai tempi di servizio, alla quota di intermediazione tra domanda e offerta di lavoro stabiliti dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, previa intesa con la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano;
- b. della specificazione dei livelli essenziali delle prestazioni che devono essere erogate su tutto il territorio nazionale così come stabiliti dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, previa intesa con la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano.

ORGANIZZAZIONE E PERSONALE

Il funzionamento dell'Agencia è disciplinato dal decreto istitutivo (D. Lgs. n. 150/2015) e dallo Statuto. L'ANPAL è dotata altresì di un proprio Regolamento di organizzazione del funzionamento delle strutture approvato con Delibera n.29 del 10 luglio 2018 (il cui iter di approvazione da parte degli organi competenti è attualmente in corso) e da un Regolamento di contabilità approvato con Delibera n. 5 del 29.03.2017.

In particolare, l'articolo 6 del decreto istitutivo individua gli organi dell'Agencia 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 12 gennaio 2016 è stato nominato il **Presidente** della Agencia Nazionale per le Politiche Attive del Lavoro, che è il legale rappresentante dell'ente e resta in carica per la durata di un triennio. 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.

La nomina del **Direttore Generale** dell'Agencia è avvenuta con il D.P.R. del 18 maggio 2016. Il Direttore Generale resta in carica per un periodo di tre anni, ai sensi dell'articolo 8, comma 3 del decreto istitutivo, e svolge le seguenti funzioni:

- a. predispone il bilancio preventivo e consuntivo, coordina l'organizzazione interna del personale, degli uffici e dei servizi, assicurandone l'unità operativa e di indirizzo;
- b. propone al consiglio di amministrazione i regolamenti di contabilità e di organizzazione;
- c. dà attuazione alle delibere del consiglio di amministrazione;
- d. può assistere alle sedute del consiglio di amministrazione su invito dello stesso;
- e. formula proposte in materia di ristrutturazione operativa di ANPAL e consistenza degli organici, senza nuovi e maggiori oneri a carico della finanza pubblica;
- f. 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;
- g. 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.

Con D.P.C.M del 22 giugno 2016 sono stati nominati i membri del **Consiglio di amministrazione**. Il CdA di ANPAL – che esercita ogni funzione non ricompresa nelle competenze degli altri organi dell'Agencia - si compone di tre membri (articolo 6, comma 3 del D. Lgs n. 150/2015): il Presidente dell'Agencia 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.

Con D.P.C.M del 24 novembre 2016 sono stati nominati i membri del **Consiglio di vigilanza** di ANPAL, designati 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.

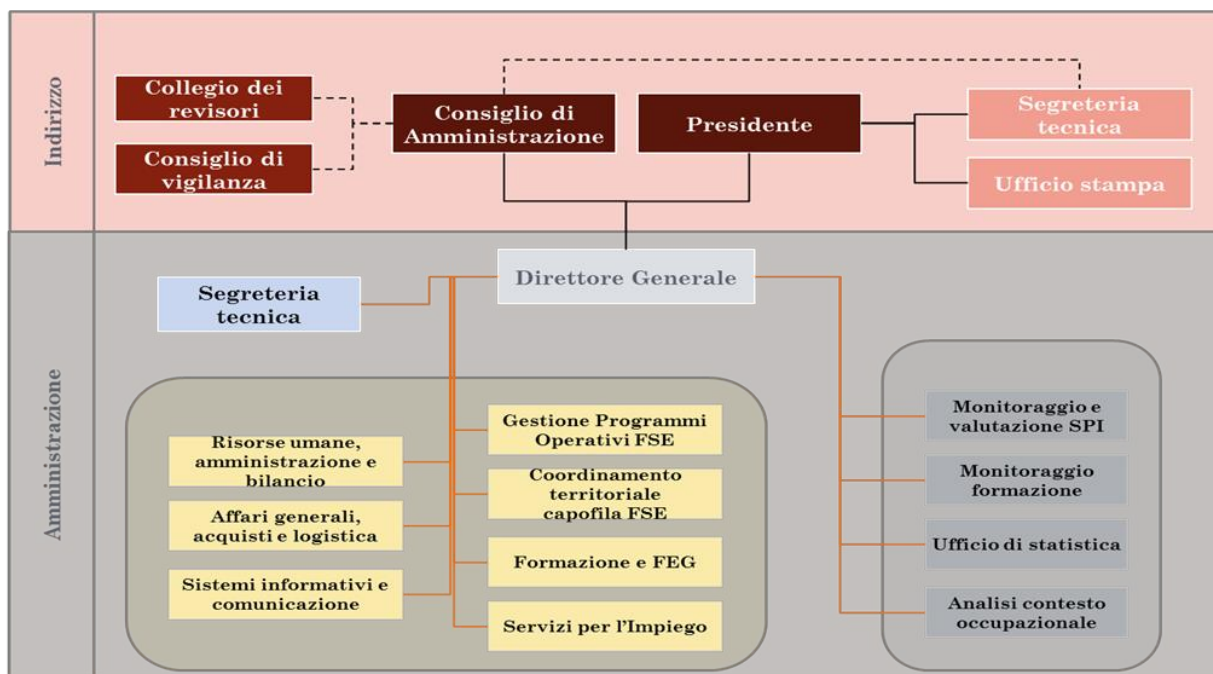
Infine, i membri del **Collegio dei revisori** sono stati nominati con D.P.C.M. del 14 giugno 2016. Il Collegio si compone di tre membri effettivi, due in rappresentanza del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e uno in rappresentanza del Ministero dell'economia e delle finanze, nonché di due 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.

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

Nelle more della conclusione dell'iter di approvazione del Regolamento di organizzazione dell'Agenzia - che disciplina il numero degli uffici e l'individuazione dei compiti, favorendo il decentramento delle responsabilità amministrative - il Decreto Direttoriale n. 1/2017 definisce l'ordinamento degli uffici e delle strutture di ANPAL, in conformità alle previsioni statutarie.²

Figura 1 - Organigramma ANPAL

STRUTTURA ORGANIZZATIVA DELL'ANPAL



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

² Regolamento di organizzazione ANPAL approvato con deliberazione n.10 del 13 dicembre 2016; deliberazione n. 2 del 22 febbraio del 2017, deliberazione n. 9 del 31 maggio del 2017, deliberazione n. 21 del 7 novembre 2017, deliberazione n. 29 del 10 luglio 2018).

(per il quale è in corso l'iter di approvazione finale da parte degli organi competenti), l'ANPAL si articola in sette Uffici di livello dirigenziale non generale e quattro strutture non dirigenziali di ricerca e consulenza tecnico-scientifica (di seguito anche Strutture di Ricerca):

- 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 I - monitoraggio e valutazione dei servizi per l'impiego e delle politiche occupazionali;
- Struttura di ricerca e consulenza tecnico-scientifica II - monitoraggio e valutazione della formazione professionale e del Fondo Sociale europeo;
- Struttura di ricerca e consulenza tecnico-scientifica III - Ufficio di statistica e supporto metodologico;
- Struttura di ricerca e consulenza tecnico-scientifica IV - Analisi di contesto e Comparative.

Il Presidente, per lo svolgimento delle attività di propria competenza, è coadiuvato da una Segreteria Tecnica (di livello non dirigenziale) - così come previsto dall'art 3 del Regolamento di organizzazione e funzionamento delle strutture di ANPAL (Delibera n.29 del 10 luglio 2018) - posta in posizione di staff. Il Direttore Generale, per lo svolgimento delle attività di propria competenza, è coadiuvato da una Segreteria Tecnica (di livello non dirigenziale) - così come previsto dall'art 4 del Regolamento di organizzazione e funzionamento delle strutture di ANPAL - posta in posizione di staff.

A supporto degli organi di ANPAL opera un ufficio stampa, ai sensi dell'articolo 9 della legge n. 150/2000. L'Ufficio stampa svolge le proprie funzioni sulla base delle direttive del presidente raccordandosi anche con la struttura amministrativa³.

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

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

- con Decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze, del 3 novembre 2016 è stato disposto – ai fini della prima attuazione dell'articolo 3, co. 5 del DPCM 13 aprile 2016 – il trasferimento all'ANPAL di n. 81 unità di personale non dirigenziale di ruolo del MLPS;
- con successivo Decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze, del 16 dicembre 2016 sono state trasferite all'ANPAL n. 28 unità di personale non dirigenziale di ruolo del MLPS;
- con Decreto n. 1 del 22 dicembre 2016 del Direttore Generale dell'INAPP, d'intesa con il Direttore Generale di ANPAL, è stato disposto il trasferimento nei ruoli di ANPAL, con

³ L'incarico di Capo Ufficio Stampa è stato conferito con DD n. 32 del 23 gennaio 2018

decorrenza 1° gennaio 2017, di n. 93 unità di personale non dirigenziale di ruolo dell'ex ISFOL (ai sensi dell'articolo 4, commi 2, 3 e 4 del DPCM 13 aprile 2016);

- con Decreto n. 1 del 27 gennaio 2017 del Direttore Generale dell'INAPP, d'intesa con il Direttore Generale di ANPAL, è stato disposto il trasferimento nei ruoli di ANPAL, con decorrenza 1° febbraio 2017, di n. 51 unità di personale a tempo determinato dell'INAPP (ai sensi dell'articolo 4, comma 8 del DPCM 13 aprile 2016).

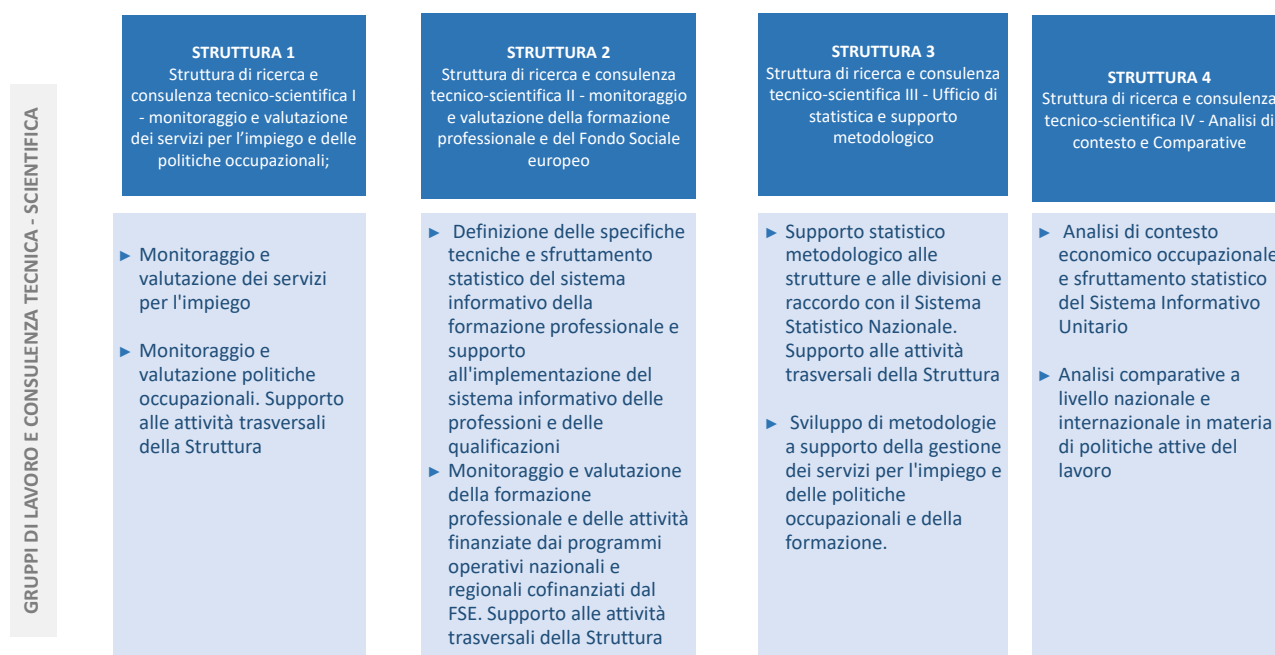
Nel 2018 si è provveduto alla stabilizzazione di n.51 unità di personale a tempo indeterminato ai sensi dell'art. 1, co. 796-797 L. 205/2017 (Delibera n.9 del 27 febbraio 2018 del Consiglio di Amministrazione di Anpal).

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 quali sono state attribuite due fasce economiche (A e B) come da 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.

Figura 2 - 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 Ministero ▶ Gestione del personale Ex Inapp ▶ Sviluppo del personale, formazione, relazioni sindacali. Programmazione e coordinamento ▶ Gestione contabile: impegni e pagamenti 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Acquisto di beni e servizi ▶ Gestione amministrativa e controllo dei servizi e delle forniture ▶ Contenzioso, anche relativo alle programmazioni FSE concluse ▶ 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 collocamento ▶ Assegno di ricollocazione ▶ Accreditemento e autorizzazione 		<ul style="list-style-type: none"> ▶ Sistema informativo unitario delle politiche del lavoro ▶ Trattamento dei dati personali e gestione dei contratti
GRUPPI DI SUPPORTO TECNICO SCIENTIFICO ALLE ATTIVITA' DELLE DIVISIONI							
	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Redazione dei bilanci 		<ul style="list-style-type: none"> ▶ Attuazione PON SPAO ▶ Attuazione PON IOG ▶ Controllo delle attività finanziate a valere sui programmi operativi ▶ Sistema di gestione e controllo- attività trasversali relative ai PO – gestione POC SPAO ▶ Programmazione e Monitoraggio dei progetti 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Coordinamento punti di contatto nazionali, strumenti europei di trasparenza e promozione attività di formazione ▶ Attività di orientamento all'inserimento lavorativo e di supporto alle transizioni dal sistema di istruzione e formazione verso il lavoro. Supporto alle attività trasversali della Divisione ▶ Autorità di Gestione del FEG e definizione degli interventi di politica attiva per la risoluzione delle crisi aziendali 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ EURES e progetti a sostegno della mobilità nell'UE 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Normativa in materia di FSE e procedure comuni. Dialogo sociale – COESIF-EGESIF ▶ Coordinamento POR Area interna. Irregolarità OLAF. ▶ Coordinamento PON, strategia di macroarea, PRA e OT11 ▶ Accordo di partenariato e indirizzo OT8, OT9 e OT10; innovazione sociale, comunicazione FSE, Comitato FSE ▶ Monitoraggio FSE – supporto alle attività trasversali e di particolare complessità e supporto all'AdC 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Sviluppi applicativi a supporto delle procedure di autogoverno sistema di gestione e controllo dei PON (SIGMA) e attività trasversali ▶ Attività di comunicazione ▶ Sistema informativo della formazione professionale

Figura 3 - Gruppi di lavoro (Strutture)



Di seguito si forniscono alcuni dati relativi alle risorse umane assegnate all'Agenzia alla data del 31 dicembre 2018. Si segnala che, rispetto al numero di risorse umane trasferite ad ANPAL al 1° gennaio 2018, sono intervenute n. 4 cessazioni per pensionamento e un decesso.

Il personale in servizio, rispetto alla quota complessiva di risorse umane assegnate, va considerato al netto del personale attualmente in comando e o distacco presso altre Amministrazioni e del personale in aspettativa, anche sindacale, pari complessivamente a n. 18 unità.

Figura 4 - Totale dipendenti in servizio al 31/12/2018 per comparto di appartenenza

Comparto	Totale dipendenti per comparto di appartenenza
Ministeri	104
Enti di ricerca	144
Totale dipendenti	248
Altro (risorse comandate da altre Amministrazioni)	2

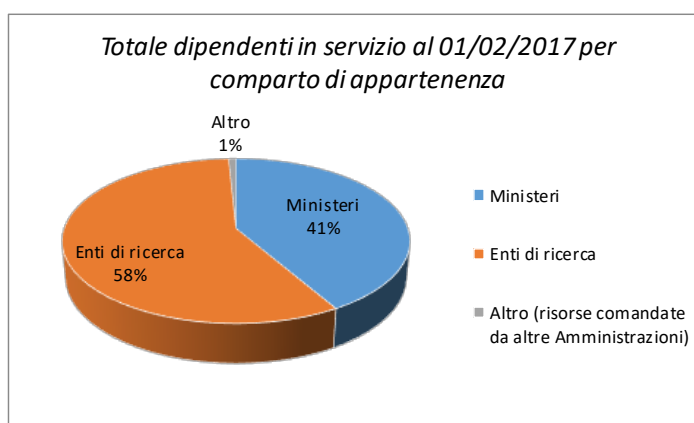


Figura 5 - Totale dipendenti in servizio al 31/12/2018 per fasce di età

Fascia di età	Totale dipendenti per fasce di età
< 25	0
tra 25 e 34	4
tra 35 e 44	52
tra 45 e 54	127
tra 55 e 64	68
oltre 64	2
<i>Totale complessivo</i>	253

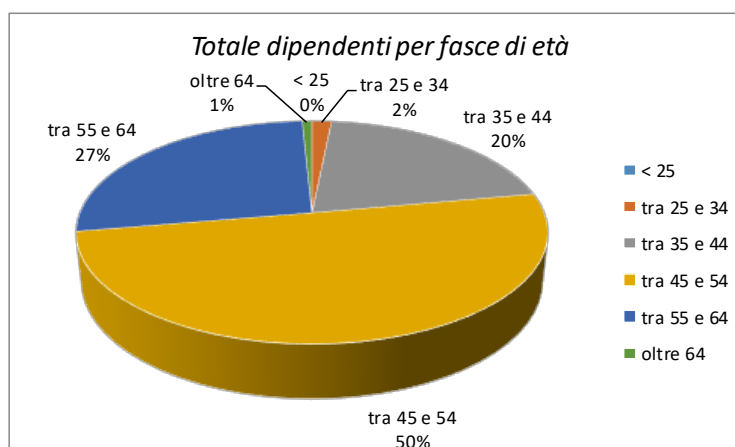


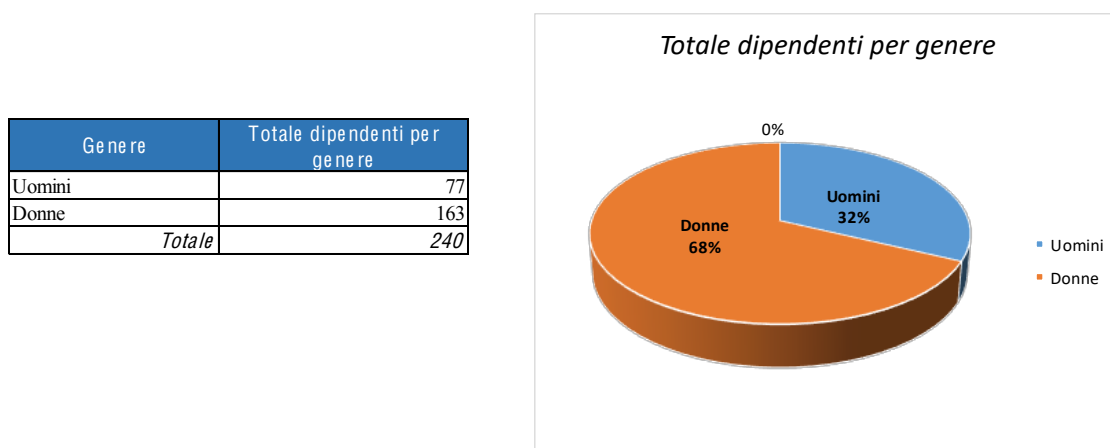
Tabella 1 - Totale dipendenti in servizio per inquadramento giuridico (comparto "Funzioni centrali")

Totale dipendenti in servizio per inquadramento giuridico (comparto "Funzioni centrali")			
Area ministeriale	Area III	F7	0
		F6	0
		F5	3
		F4	17
		F3	6
		F2	4
		F1	3
	Area II	F7	0
		F6	0
		F5	26
		F4	4
		F3	17
		F2	14
		F1	4
	Area I	F3	0
		F2	0
		F1	1
	totale		99

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

Totale dipendenti in servizio per inquadramento giuridico (comparto "Enti di ricerca")			
Area Enti di Ricerca	Funzionario amministrazione	IV	
		V	5
	C.T.E.R.	IV	20
		V	6
		VI	28
	Collaboratore amministrazione	V	5
		VI	2
		VII	22
	Operatore tecnico	VI	1
		VII	1
		VIII	6
	Operatore amministrazione	VII	
		VIII	
	Ricercatore e Tecnologo	I	
		II	1
		III	46
totale		143	

Figura 6 - Totale dipendenti suddivisi per genere al 31/12/2018



Con Decreto Direttoriale n. 35 del 23 febbraio 2017 sono stati conferiti gli incarichi di responsabile delle quattro strutture di ricerca e consulenza tecnico-scientifica ad altrettanti dipendenti appartenenti al comparto ente di ricerca.

Considerata l'esigenza di organizzare il lavoro all'interno dei sette uffici dirigenziali non generali e delle quattro strutture non dirigenziali di ricerca e consulenza scientifica, al fine di ottimizzare l'efficienza e l'efficacia della struttura, con DD prot. n. 390 del 08/10/2018, si è disposta l'organizzazione di secondo livello che ha portato all'individuazione di gruppi di lavoro di carattere amministrativo e di supporto tecnico scientifico alle attività delle divisioni e gruppi di lavoro e consulenza scientifica operanti nell'ambito delle strutture di ricerca e consulenza tecnico-scientifica.

Infine, con Decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze del 28 giugno 2017 è stato disposto il trasferimento ad ANPAL di n. 7 unità di personale di livello dirigenziale non generale appartenente ai ruoli del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

I Dirigenti dell’Agenzia, fermo restando quanto previsto dal decreto istitutivo e in conformità all’articolo 17 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165:

- a. curano l'attuazione degli indirizzi e dei programmi generali predisposti dal direttore adottando i relativi atti e provvedimenti amministrativi e di gestione ed esercitando, laddove previsto dal regolamento di contabilità, i relativi poteri di spesa;
- b. formulano proposte ed esprimono pareri al direttore;
- c. dirigono, controllano e coordinano l'attività degli uffici che da essi dipendono e dei responsabili dei procedimenti amministrativi;
- d. provvedono alla gestione del personale e delle risorse finanziarie e strumentali assegnate ai propri uffici;
- e. svolgono tutti gli altri compiti ad essi delegati dal Direttore Generale;
- f. effettuano la valutazione del personale assegnato ai propri uffici, secondo quanto stabilito dalla normativa di riferimento e dal regolamento di organizzazione.

Figura 7 - Dirigenti in servizio al 31/12/2018 per fasce di appartenenza

		n.
Dirigenti di II fascia	A	5
	B	1
	totale	6

Le informazioni relative al personale ANPAL sono disponibili sul sito istituzionale al seguente indirizzo: <http://www.anpal.gov.it/amministrazione-trasparente/Personale/Pagine/default.aspx>

L’ANPAL si avvale altresì del supporto di collaboratori esterni, mediante la stipula di contratti di affidamento di servizi di assistenza tecnica, per il supporto legale, la gestione dei programmi cofinanziati con il Fondo Sociale Europeo e con il Fondo Europeo di adeguamento alla Globalizzazione (FEG), l’attività di verifica e controllo nei confronti dei fondi interprofessionali per la formazione continua.

come di seguito rappresentato.

ATTIVITÀ DELLE STRUTTURE DELL'AGENZIA

L'ANPAL si articola in sette Uffici di livello dirigenziale non generale, quattro strutture non dirigenziali di ricerca e consulenza tecnico-scientifica, una Segreteria Tecnica (di livello non dirigenziale) del Presidente e una Segreteria Tecnica (di livello non dirigenziale) del Direttore Generale, descritti qui di seguito.

Divisione 1 – Gestione del personale, delle relazioni sindacali e del bilancio

- Finalità

In capo alla Divisione 1 rientrano tutte le attività organizzative di carattere trasversale a supporto della Direzione Generale e delle altre Divisioni e Strutture dell'Agenzia. La Divisione è competente per tutte le attività correlate all'auto-funzionamento di ANPAL e in particolare per le attività legate alla gestione del personale e delle risorse finanziarie.

- Organizzazione e attività

- a) gestione del personale, sviluppo e crescita professionale raccordo con i responsabili di struttura e Direttore Generale;
- b) gestione aspetti economico - patrimoniali, contabili e finanziari, inclusa la redazione dei bilanci; gestione e controllo del fondo di rotazione L. 236/93;
- c) definizione dei piani formativi e identificazione dei percorsi formativi personalizzati; supporto al Direttore Generale nei rapporti con le organizzazioni sindacali;
- d) supporto al Direttore Generale nella gestione del processo di programmazione e controllo;
- e) gestione dei procedimenti disciplinari.

Divisione 2 - Gestione contratti e procedure di acquisizione di beni e servizi

- Finalità

La Divisione 2 ha la gestione dei processi di acquisto e cura le procedure di affidamento dei servizi e delle forniture; è competente altresì nella materia del contenzioso in capo all'ANPAL e cura gli aspetti logistici per il funzionamento dell'Agenzia e della sua sede. Alla Divisione 2 fa capo anche il RSPP per tutte le materie di competenza e per quanto attiene alla salute e alla sicurezza sui luoghi di lavoro.

- Organizzazione e attività

- a) gestione dei processi di acquisto;
- b) gestione amministrativa dei servizi e delle forniture;
- c) gestione del contenzioso in capo all'Agenzia, anche relativo alla programmazione FSE concluse e schede OLAF;
- d) gestione degli aspetti logistici, del servizio di corrispondenza;
- e) gestione degli aspetti relativi alla sicurezza sui luoghi di lavoro.

Divisione 3 – Autorità di Gestione dei Programmi operativi

- Finalità

Nella Divisione 3 è incardinata l'Autorità di Gestione dei Programmi cofinanziati dal Fondo Sociale Europeo, a titolarità dell'Agenzia. La Divisione definisce le linee della programmazione dei programmi e dei progetti cofinanziati dal FSE gestendo a tal fine le risorse attribuite e curandone il monitoraggio, al fine di garantire il pieno perseguimento degli obiettivi fissati.

- Organizzazione e attività
 - a) definizione, sulla base degli indirizzi del vertice amministrativo, e in coerenza con le indicazioni delle autorità capofila, della programmazione dei programmi cofinanziati con il Fondo Sociale Europeo, nonché di progetto cofinanziati dai Fondi comunitari;
 - b) definizione, in linea con gli indirizzi del vertice amministrativo, di progetti finanziabili a valere sui programmi cofinanziati con il Fondo Sociale Europeo;
 - c) gestione delle risorse dei programmi cofinanziati con il Fondo Sociale Europeo, monitoraggio delle le risorse impegnate e di quelle spese per assicurare il raggiungimento degli obiettivi;
 - d) controllo di primo livello delle attività dei programmi cofinanziati con FSE;
 - e) definizione dei rapporti con i soggetti beneficiari e gli organismi intermedi.

Divisione 4 – Formazione professionale e gestione delle crisi aziendali

- Finalità

In capo alla Divisione 4 rientrano le competenze relative alla formazione professione, per la promozione di programmi volti alla qualificazione e alla riqualificazione professionale. La Divisione vigila altresì sui fondi interprofessionali e sui fondi bilaterali per la formazione continua. Ha il ruolo di Autorità nazionale per le attività connesse al Programma Erasmus e il ruolo di Autorità di gestione del Fondo europeo di adeguamento alla globalizzazione (FEG). Infine, anche con il supporto di Anpal Servizi S.p.A., la Divisione fornisce assistenza nei casi di crisi aziendali e gestisce i programmi di reimpiego ad esse correlati.
- Organizzazione e attività
 - a) promozione e coordinamento dei programmi formativi destinati alle persone disoccupate, ai fini della qualificazione e riqualificazione professionale, dell'autoimpiego e immediato reinserimento lavorativo;
 - b) coordinamento e supporto tecnico e regolatorio in materia di formazione per gli occupati; vigilanza sui fondi interprofessionali e fondi bilaterali per la formazione continua;
 - c) ruolo di Autorità nazionale per le attività connesse al programma Erasmus e formazione professionale;
 - d) programmazione, gestione, controllo e monitoraggio finanziario proprie dell'Autorità di gestione del Fondo europeo di adeguamento alla globalizzazione;
 - e) attività di assistenza e consulenza nella gestione delle crisi di aziende; gestione dei programmi di reimpiego e ricollocazione in relazione a crisi di aziende;
 - f) gestione del Repertorio nazionale degli incentivi all'occupazione, di cui all'articolo 30 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150.

Divisione 5 – coordinamento dei servizi per il lavoro e del collocamento mirato delle persone con disabilità e delle categorie protette

- Finalità

In capo alla Divisione 5 vi è il coordinamento dei servizi per il lavoro e il collocamento mirato delle persone con disabilità e delle categorie protette. La Divisione definisce gli standard di servizio in relazione alle misure di cui all'articolo 18 del decreto istitutivo e gestisce le politiche finalizzate al reimpiego dei lavoratori, incluso l'assegno di ricollocazione; la Divisione inoltre coordina le attività

della rete europea dei servizi per l'impiego (EURES) e gestisce l'albo nazionale dei soggetti accreditati ai servizi per il lavoro.

▪ Organizzazione e attività

- a) coordinamento della gestione dell'Assicurazione sociale per l'impiego;
- b) coordinamento della gestione dei servizi e delle misure di politica attiva del lavoro di cui all'articolo 18, del collocamento dello spettacolo e del collocamento dei disabili di cui alla legge n. 68 del 1999, nonché delle politiche di attivazione dei disoccupati;
- c) definizione degli standard di servizio in relazione alle misure di cui all'articolo 18 del presente decreto;
- d) gestione delle politiche finalizzate al reimpiego dei lavoratori, ivi incluso l'assegno di ricollocazione;
- e) anche in raccordo con le strutture non dirigenziali di ricerca e consulenza tecnico scientifica, presentazione di proposte in tema di determinazione delle modalità operative e dell'ammontare dell'assegno di ricollocazione e di altre forme di coinvolgimento dei privati accreditati ai sensi dell'articolo 12;
- f) coordinamento dell'attività della rete EURES, di cui al Regolamento UE 2016/589 del Parlamento europeo e del Consiglio del 13 aprile 2016 relativo a una rete europea di servizi per l'impiego (EURES), all'accesso dei lavoratori ai servizi di mobilità e a una maggiore integrazione dei mercati del lavoro e che modifica i regolamenti (UE) 492/2011 e 1296/2013;
- g) gestione dell'albo nazionale delle agenzie per il lavoro, di cui all'articolo 4 del decreto legislativo n. 276 del 2003;
- h) definizione e gestione, anche mediante l'attivazione di Anpal Servizi S.p.A. ed in raccordo con la Divisione 3, dei programmi per il riallineamento delle aree per le quali non siano rispettati i livelli essenziali delle prestazioni in materia di politiche attive del lavoro o vi sia un rischio di mancato rispetto dei medesimi livelli essenziali;
- i) svolgimento di attività di supporto alle regioni, ove i livelli essenziali delle prestazioni non siano stati assicurati;
- j) gestione dell'albo nazionale dei soggetti accreditati ai servizi per il lavoro e cura i procedimenti per l'accreditamento nazionale, ai sensi dell'articolo 12 del decreto legislativo n. 150/2015.

Divisione 6 – coordinamento territoriale e autorità capofila FSE ai sensi dell'art.123, comma 8, del Regolamento (UE) n. 1303/2013

▪ Finalità

Nella Divisione 6 è incardinata l'autorità capofila del Fondo Sociale Europeo (FSE) ai sensi dell'articolo 123, comma 8, del Regolamento (UE) n.1303/2013 ed ha in capo il coordinamento territoriale.

▪ Organizzazione e attività

- a) promozione, coordinamento, accompagnamento e monitoraggio, in raccordo con l'Agenzia per la coesione territoriale, dei programmi cofinanziati dal Fondo Sociale Europeo, nonché dei programmi finanziati con fondi nazionali negli ambiti di intervento del Fondo Sociale Europeo;
- b) promozione e accompagnamento, secondo gli indirizzi del vertice amministrativo, degli interventi trasversali ai programmi cofinanziati dai Fondi Europei.

- c) svolgimento delle funzioni di autorità di certificazione nell'ambito dell'attuazione di iniziative cofinanziate dai Fondi comunitari;
- d) coordinamento, in raccordo con la Divisione 1, delle azioni relative al piano di rafforzamento amministrativo (PRA) dell'Agenzia;
- e) raccordo con le strutture e territoriali, accompagnando e monitorandone le attività ed assicurando il necessario supporto informativo ed organizzativo alle Divisioni 3,4 e 5;
- f) definizione, in raccordo con le divisioni 3, 4 e 5 dei progetti di incentivazione della mobilità transnazionale e transregionale, partecipando alle reti ed ai bandi europei.

Divisione 7 – gestione e sviluppo dei sistemi informativi e delle iniziative di comunicazione

- **Finalità**

In capo alla Divisione 7 vi è la gestione e lo sviluppo dei sistemi informativi, anche ai fini della definizione del Fascicolo del lavoratore. La Divisione inoltre, coordina le iniziative di comunicazione ed ha la responsabilità sia del trattamento dei dati personali di cui l'ANPAL è titolare che la gestione del sistema informativo della formazione professionale.

- **Organizzazione e attività**

- a) sviluppo e gestione in maniera integrata del sistema informativo unitario delle politiche del lavoro, di cui all'articolo 13 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150, anche ai fini della realizzazione del Fascicolo del lavoratore;
- b) predisposizione degli strumenti tecnologici per il supporto all'attività di intermediazione tra domanda e offerta di lavoro e l'interconnessione con gli altri soggetti pubblici e privati;
- c) sviluppo e gestione dei sistemi informativi gestionali a supporto delle funzioni di autogoverno;
- d) sviluppo e gestione dei sistemi informativi gestionali a supporto della gestione e certificazione delle spese connesse ai programmi cofinanziati con fondi strutturali;
- e) gestione delle interlocuzioni con altri enti, anche sovranazionali, ai fini dell'interoperabilità e dell'interscambio di dati;
- f) svolgimento delle funzioni di responsabile del trattamento dei dati personali di cui l'Agenzia sia titolare, ai sensi del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196;
- g) sviluppo e gestione del sistema informativo della formazione professionale di cui all'articolo 15 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150.

Struttura di ricerca e consulenza tecnico-scientifica 1 - monitoraggio e valutazione dei servizi per l'impiego e delle politiche occupazionali

- **Finalità**

In capo alla Struttura di ricerca e consulenza tecnico-scientifica 1 vi è l'attività di monitoraggio e di valutazione dei servizi per l'impiego e delle politiche occupazionali.

- **Organizzazione e attività**

- a) definizione delle specifiche tecniche del sistema informativo unitario delle politiche del lavoro (di cui all'articolo 13 del D. Lgs. 150/2015), e definizione del Fascicolo del lavoratore;
- b) sfruttamento statistico del sistema informativo unitario delle politiche del lavoro anche ai fini del monitoraggio dei servizi per l'impiego;
- c) monitoraggio e valutazione del Piano nazionale per la Garanzia Giovani;
- d) monitoraggio delle politiche del lavoro, anche in correlazione con le politiche di

sviluppo locale ed agli interventi volti ad affrontare i casi di crisi aziendali.

Struttura di ricerca e consulenza tecnico-scientifica 2 - monitoraggio e valutazione della formazione professionale e del Fondo Sociale europeo

- Finalità

In capo alla Struttura di ricerca e consulenza tecnico-scientifica 2 vi è l'attività di monitoraggio e di valutazione della formazione professionale e del Fondo Sociale Europeo.

- Organizzazione e attività

- a) definizione delle specifiche tecniche e sfruttamento statistico del sistema informativo della formazione professionale;
- b) monitoraggio delle attività di formazione a finanziamento pubblico;
- c) monitoraggio delle attività di formazione cofinanziate dai fondi interprofessionali per la formazione continua;
- d) supporto nell'implementazione del sistema informativo delle Professioni, dell'occupazione e dei fabbisogni.
- e) monitoraggio e valutazione delle attività finanziate dai programmi operativi nazionali e regionali cofinanziati dal Fondo Sociale Europeo.

Struttura di ricerca e consulenza tecnico-scientifica 3 - Ufficio di statistica e supporto metodologico

- Finalità

Nella Struttura di ricerca e consulenza tecnico-scientifica 3 è incardinato l'Ufficio di statistica e di supporto metodologico alla gestione dei servizi per l'impiego e delle politiche per l'occupazione e la formazione.

- Organizzazione e attività

- a) raccordo con il Sistema Statistico Nazionale.
- b) sviluppo di metodologie a supporto della gestione dei servizi per l'impiego e delle politiche occupazionali e della formazione, ivi inclusa la definizione delle metodologie di profilazione degli utenti, e dei costi standard applicabili ai servizi e alle misure di cui all'articolo 18 del decreto istitutivo;
- c) supporto statistico metodologico.

Struttura di ricerca e consulenza tecnico-scientifica 4 - Analisi di contesto e Comparative

- Finalità

La Struttura di ricerca e consulenza tecnico-scientifica 4 svolge attività di analisi sia di contesto che di tipo comparativo in materia di politiche attive del lavoro.

- Organizzazione e attività

- a) analisi del contesto economico ed occupazionale;
- b) sfruttamento statistico delle comunicazioni obbligatorie;
- c) analisi comparative a livello nazionale ed internazionale in materia di politiche attive del lavoro.

Segreteria Tecnica del Direttore Generale

- Finalità

Il Direttore Generale si avvale di una Segreteria tecnica con compiti di diretta collaborazione. La Segreteria tecnica assicura il supporto necessario al Direttore Generale nelle attività di competenza.

▪ Organizzazione e attività

- a) istruttoria degli atti provenienti dalle divisioni e dalle Strutture di ricerca e consulenza tecnico-scientifica da sottoporre alla valutazione del Direttore Generale;
- b) analisi e verifica dei provvedimenti di competenza del Direttore Generale predisposti dalle divisioni e dalle strutture, con particolare riferimento ai documenti da porre all'attenzione del Consiglio di Amministrazione;
- c) redazione dossier di approfondimento sulle tematiche relative ai rapporti del Direttore Generale con gli organi collegiali di ANPAL;
- d) partecipazione a tavoli tecnici istituzionali su designazione del Direttore Generale;
- e) coordinamento dell'istruttoria e predisposizione degli atti di indirizzo e di organizzazione del Direttore Generale e supporto al Direttore Generale nella pianificazione dei processi di monitoraggio e verifica delle attività;
- g) supporto al Direttore Generale nella redazione di progetti speciali e nel coordinamento delle attività progettuali che coinvolgono più divisioni e strutture di ricerca, nonché coordinamento di progetti speciali assegnati dal Direttore Generale.

Segreteria Tecnica del Presidente

▪ Finalità

Il Presidente si avvale di una Segreteria tecnica con compiti di diretta collaborazione. La Segreteria tecnica assicura il supporto necessario al Presidente nelle attività di competenza.

▪ Organizzazione e attività

Supporto tecnico al Presidente nelle attribuzioni di cui all'articolo 6 del DPR 26 maggio 2016 n. 108 e precisamente:

- a) convocazione e definizione dell'ordine del giorno del CdA;
- b) assistenza nelle sedute del consiglio di vigilanza;
- c) provvedimenti che il Presidente può adottare;
- d) 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.

L'Ufficio di segreteria tecnica del presidente, assicura inoltre le funzioni di segreteria degli organi collegiali.

PROGRAMMAZIONE E POLITICA DI BILANCIO

Come si è detto, la pianificazione – intesa essa come processo di definizione degli obiettivi, delle attività e dei tempi per la loro realizzazione, dei risultati da conseguire, dei benefici attesi e delle risorse necessarie per il loro raggiungimento - si articola in:

- pianificazione strategica;
- programmazione operativa.

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

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

La struttura organizzativa contabile si basa su **un unico centro di responsabilità di primo livello**, che fa capo al Direttore Generale di ANPAL e su **sette centri di responsabilità di secondo livello** (Divisioni).

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

La quantificazione e le modalità di attribuzione delle risorse finanziarie sono definite nel decreto attuativo di cui all'art. 4, comma 9 del D. Lgs. n. 150/2015 e precisamente nel DPCM del 13 aprile 2016 dove sono stati adottati i criteri per l'individuazione delle risorse umane, finanziarie e strumentali del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e dell'Istituto per lo sviluppo della formazione professionale dei lavoratori (ISFOL, che dal 1° dicembre 2016 ha assunto la denominazione di INAPP).

Con Protocollo d'intesa del 22 settembre 2016, con proroga in corso di perfezionamento per l'anno 2018, è stato disciplinato l'avvalimento del personale del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali da parte di ANPAL, in attesa della piena operatività dell'Agenzia.

Con Protocollo d'intesa in fase di rinnovo è stato disciplinato lo svolgimento da parte dell'INAPP di attività strumentali connesse alla necessità di ospitare una quota parte del personale ANPAL presso la sede INAPP di Corso d'Italia.

Le risorse finanziarie, a seguito dell'approvazione del bilancio, sono assegnate dal Direttore Generale ai centri di responsabilità di secondo livello di ANPAL, anche ai fini della gestione interna.

Inoltre, in ragione dell'assegnazione del personale alle Strutture di ricerca tecnico-scientifica, sono attribuite anche ad esse le relative risorse finanziarie, nella misura in cui tali Strutture concorrono al conseguimento degli obiettivi generali e specifici.

Le assegnazioni di risorse vengono definite nel budget finanziario e nel budget economico che hanno valore autorizzativo ai fini della gestione interna e del monitoraggio del relativo andamento. Il budget complessivo, sia finanziario che economico è costituito dai budget divisionali ed è un documento interno per la gestione dei programmi identificati nel bilancio di previsione approvato dal Consiglio di Amministrazione. Il budget definisce:

- a) la programmazione operativa (obiettivi/risultati),
- b) l'organizzazione delle risorse umane, strumentali e tecnologiche;
- c) le quote di stanziamento.

Il budget è assegnato alle divisioni dal Direttore Generale e definisce obiettivi, risorse e stanziamenti coerenti con l'esercizio delle funzioni e con i risultati da conseguire.

La rappresentazione delle risorse finanziarie gestite dall'Agenzia fa riferimento agli stanziamenti previsti in bilancio (<http://www.anpal.gov.it/amministrazione-trasparente/Bilanci/Pagine/default.aspx>).

IL CICLO DELLA PERFORMANCE

Il ciclo di gestione della *performance*, come si è detto, offre alle amministrazioni un quadro per collegare i risultati alla premialità. Alla luce dell'innovato quadro normativo, pertanto, viene superato il concetto di “premio produttività” che ispirava il vecchio sistema e si introduce il concetto di *performance* organizzativa e individuale, basato su diverse forme di misurazione e valutazione, con specifico riferimento:

- ai dirigenti
- ai responsabili delle strutture di ricerca e consulenza tecnico scientifica;
- ai titolari di funzioni di direzione caratterizzate da un elevato grado di autonomia gestionale ed organizzativa;
- ai titolari di posizioni organizzative;
- al restante personale non dirigente.

Il sistema improntato ai criteri della partecipazione e della trasparenza, si compone delle seguenti fasi:

1. Assegnazione degli obiettivi;
2. Monitoraggio e verifiche intermedie;
3. Monitoraggio, verifiche e valutazioni finali. Relazione sulle performance.

Fase 1 – Individuazione e assegnazione degli obiettivi

Questa fase è, di norma, definita dopo l'approvazione del bilancio di previsione e della programmazione annuale dell'attività da parte del Consiglio di Amministrazione di ANPAL. A seguito dell'approvazione del bilancio il Direttore Generale assegna le risorse ai centri di responsabilità di secondo livello, ai fini della gestione interna. Oltre agli obiettivi individuali strettamente legati alle attività della Divisione, a ciascun dirigente sono assegnati gli obiettivi relativi alle attività ordinarie, da considerarsi strumentali e trasversali rispetto agli obiettivi funzionalmente connessi al conseguimento degli obiettivi specifici annuali: si tratta di obiettivi di cd. “Efficienza interna”, tesi a migliorare l'efficienza interna alla struttura. Questi obiettivi sono altresì riconducibili alla cd. “Efficacia esterna”, vale a dire l'efficacia verso i destinatari della attività, soggetti esterni a cui sono rivolti i servizi resi. Gli obiettivi mirano alla riduzione dei costi, alla pianificazione dei processi e alla qualità.

Inoltre, nella definizione degli obiettivi annuali, sarà necessario tenere in considerazione non solo la Relazione Programmatica del Presidente di ANPAL ma anche l'emanando decreto annuale del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali ex articolo 2 del D. Lgs. 150/2015⁴. Inoltre, sarà necessario che sia consolidata la definizione delle linee di indirizzo per la Rete dei servizi per le politiche del lavoro nel suo complesso che prenderà corpo nel secondo semestre dell'anno e sarà destinata principalmente a dettare gli orientamenti programmatici per l'annualità successiva.

Gli indicatori e risultati da conseguire sono riportati nelle schede individuali di valutazione.

Fasi 2 e 3 - Monitoraggio, verifiche intermedie e finali. Relazione sulle performance

Entro il mese di giugno di ogni anno viene redatta la Relazione generale sull'attività amministrativa e sulla gestione dell'anno precedente e vengono rilevati i risultati raggiunti in relazione agli indicatori di risultato. Su questo documento, l'OIV attesta il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati nell'anno precedente. La valutazione del personale dell'Agenzia, appartenente al comparto “Ministeri” e al comparto “Enti di ricerca” compete ai dirigenti delle sette Divisioni e ai responsabili delle quattro Strutture di ricerca e consulenza tecnico scientifica. Il Direttore Generale predisporre le schede di

⁴ Incarico conferito con D.D. n. 32 del 23 gennaio 2018

valutazione di quest'ultimi. Dalla valutazione consegue l'erogazione del trattamento accessorio ad essa collegato e la conseguente retribuzione di risultato dei dirigenti.

Ove il responsabile rilevi un andamento negativo della prestazione professionale di qualche dipendente, potrà effettuare colloqui intermedi nel corso dell'anno per consentire agli interessati di correggere il proprio comportamento e trovare nuove motivazioni. La comunicazione finale degli esiti della valutazione deve consentire al dipendente di presentare richiesta motivata di colloquio per modificare la propria valutazione e di verbalizzare l'eventuale dissenso. Per formalizzare la valutazione del personale dell'Agenzia (dirigenti, responsabili di Struttura, titolari di funzioni di direzione caratterizzate da un elevato grado di autonomia gestionale ed organizzativa, titolari di posizioni organizzative e personale non dirigente) è predisposta una scheda individuale di valutazione.

La Relazione sulla Performance costituisce lo strumento che rappresenta e documenta la misurazione e la valutazione dei risultati dell'Agenzia, anche al fine di assicurare il massimo livello di trasparenza e accessibilità.

IL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Il sistema di misurazione e valutazione della performance individuale si caratterizza per lo stretto collegamento posto tra la *performance* organizzativa e la *performance* individuale, come si è detto in premessa. La valutazione di ciascuna unità organizzativa (Divisione/Struttura) è posta alla base della valutazione individuale del personale ad esse assegnato.

Tutto il personale appartenente all’Agenzia è valutato sulla base dei seguenti tre fattori, ponderati in maniera differente in relazione al ruolo ricoperto all’interno dell’Agenzia:

- a. obiettivi;
- b. performance individuale;
- c. performance organizzativa.

1) LA VALUTAZIONE DEI DIRIGENTI

- a) Obiettivi: Gli obiettivi vengono affidati a ciascun dirigente/capo Struttura con provvedimento del Direttore Generale. A ciascun obiettivo viene attribuito un punteggio.
- b) in attesa di sviluppare un autonomo sistema di valutazione, si applica il sistema di valutazione già in uso presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali al 31/12/2018.

2) LA VALUTAZIONE DEL PERSONALE DEL COMPARTO “ENTI DI RICERCA”

- a) in attesa di sviluppare un autonomo sistema di valutazione, si applica il sistema di valutazione già in uso presso l’Istituto Nazionale di Analisi delle politiche pubbliche al 31/12/2018.⁵
- b) Performance individuale: La performance individuale è data dall’apporto personale in termini di competenze, capacità ed abilità (gestione risorse umane, gestione delle risorse finanziarie, rispetto dei tempi e delle scadenze; soluzione dei problemi; gestione degli strumenti di valutazione).
- c) Performance organizzativa: La *performance* organizzativa va intesa sotto un duplice aspetto: come *performance* complessiva dell’Agenzia e come *performance* della singola struttura in cui si articola l’organizzazione dell’Agenzia medesima.

3) LA VALUTAZIONE DEL PERSONALE NON DIRIGENZIALE APPARTENENTE AL COMPARTO “FUNZIONI CENTRALI”

- a) Anpal con il D.D. del 22 agosto 2018 si è dotata di un proprio sistema di valutazione. La valutazione viene effettuata sulla base di schede individuali e assicurando un costante confronto tra valutatore e valutato, sia nella fase della individuazione degli obiettivi che in quella di valutazione.

4) IL GRADO DI RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI E LA VALUTAZIONE DEI FATTORI

- **Personale Comparto Funzioni Centrali**

⁵ Nel corso dell’annualità 2019, si perfezionerà un autonomo sistema di valutazione anche per il personale appartenente al comparto Enti di Ricerca, coerentemente con le Linee Guida per la Valutazione degli Enti Pubblici di Ricerca, introdotte dal decreto legislativo 25 novembre 2016, n. 218, approvate con Delibera del Presidente dell’ANVUR n. 11 del 9 giugno 2017 e quindi adottate dalla Consulta dei Presidenti degli Enti Pubblici di Ricerca nella seduta del 6 giugno 2017.

Per quanto riguarda il personale appartenente al comparto “Funzioni Centrali” la valutazione e l’attribuzione della produttività viene realizzata tenendo conto di quanto già applicato sulla base degli accordi a livello decentrato nazionale e secondo quanto previsto dal D. lgs. n. 150/09 e dall’art 5 comma 11 del D.L. n. 95/2012 convertito nella legge n. 135/2012, con particolare riferimento al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo e individuali e al contributo assicurato alla performance dell’unità organizzativa di appartenenza e ai comportamenti organizzativi dimostrati. Sulla base di questa metodologia, ogni dipendente sottoscrive un piano operativo individuale che descrive in sintesi gli obiettivi annuali assegnati. A fronte della compilazione del piano e degli obiettivi raggiunti, i Dirigenti procedono alla valutazione e all’assegnazione della produttività, sulla base del grado di realizzazione delle attività previste dai piani operativi, attribuendo una quota di punteggio alla produttività collettiva e una quota alla produttività individuale, e motivando tali valutazioni.

- **Personale Comparto Enti di Ricerca**

Per quanto riguarda il personale appartenente al comparto Enti di Ricerca, la valutazione viene realizzata tenendo conto delle Linee Guida per la Valutazione degli Enti Pubblici di Ricerca, introdotte dal decreto legislativo 25 novembre 2016, n. 218, approvate con Delibera del Presidente dell’ANVUR n. 11 del 9 giugno 2017 e quindi adottate dalla Consulta dei Presidenti degli Enti Pubblici di Ricerca nella seduta del 6 giugno 2017. Per ANPAL, limitatamente al personale e alle funzioni di ricerca trasferite all’Agenzia ai sensi dell’articolo 4, comma 9 del decreto legislativo del 14 settembre 2015, n. 150, le menzionate Linee Guida sono state recepite con Decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali del 19 settembre 2017, che fornisce indirizzi in materia di metodologie per la valutazione dei risultati della ricerca, organizzativi ed individuali del personale appartenente al comparto degli Enti di Ricerca.

Al fine di rendere agevole la valutazione, l’Agenzia ha individuato gli ambiti di attività e progetti afferenti al personale e alle funzioni di ricerca trasferite all’ANPAL ai sensi dell’articolo 4, comma 9, del decreto legislativo 14 settembre 2015, n.150.

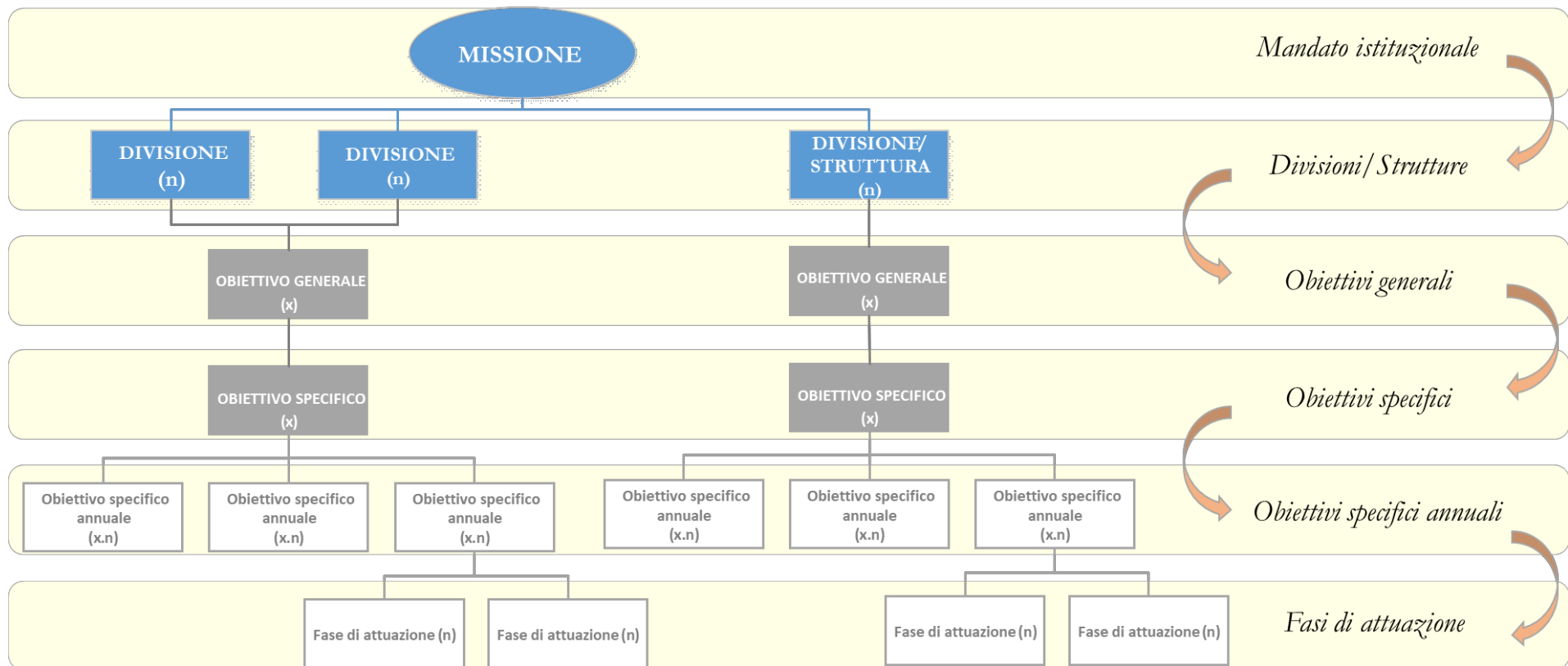
L'ALBERO DELLA PERFORMANCE

L'albero della performance è una mappa logica che rappresenta graficamente i legami tra la missione, le aree strategiche, gli obiettivi strategici e i piani operativi (che individuano obiettivi operativi, azioni e risorse destinate). In altri termini, l'albero della performance dimostra come gli obiettivi ai vari livelli e di diversa natura contribuiscano, all'interno di un disegno strategico complessivo coerente, al mandato istituzionale e alla missione. Essa fornisce una rappresentazione articolata, completa, sintetica ed integrata della *performance*.

Figura 8 - Albero della performance

MISSIONE	ANPAL svolge le funzioni e i compiti ad essa attribuiti dal decreto istitutivo, coordinando la rete dei servizi per le politiche del lavoro, al fine di promuovere l'effettività dei diritti al lavoro, alla formazione e all'elevazione professionale previsti dagli articoli 1, 4, 35 e 37 della Costituzione e il diritto di ogni individuo ad accedere a servizi di collocamento gratuito, di cui all'articolo 29 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, mediante interventi e servizi volti a migliorare l'efficienza del mercato del lavoro						
ORGANIZZAZIONE E ATTIVITÀ	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
	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Gestione del personale, sviluppo e crescita professionale raccordo con i responsabili di struttura e direttore generale ▶ Gestione aspetti economico - patrimoniali, contabili e finanziari, inclusa la redazione dei bilanci; gestione e controllo del fondo di rotazione L. 236/93 ▶ Definizione dei piani formativi e identificazione dei percorsi formativi personalizzati ▶ Supporto al Direttore generale nei rapporti con le organizzazioni sindacali ▶ Supporto al Direttore generale nella gestione del processo di programmazione e controllo ▶ Gestione dei procedimenti disciplinari 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Gestione dei processi di acquisto ▶ Gestione amministrativa di servizi e forniture ▶ Gestione del contenzioso in capo all'Agenzia, anche relativo alla programmazione FSE concluse e schede OLAF ▶ Gestione degli aspetti logistici, del servizio di corrispondenza ▶ Gestione degli aspetti relativi alla sicurezza sui luoghi di lavoro 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Definizione della programmazione dei programmi cofinanziati con il Fondo Sociale Europeo, nonché di progetti cofinanziati dai Fondi comunitari ▶ Definizione, in linea con gli indirizzi del vertice amministrativo, di progetti finanziabili a valere sui programmi cofinanziati con il Fondo Sociale Europeo ▶ Gestione delle risorse dei programmi cofinanziati con il Fondo Sociale Europeo, monitoraggio delle risorse impegnate e di quelle spese per assicurare il raggiungimento degli obiettivi ▶ Controllo di primo livello delle attività dei programmi cofinanziati con FSE ▶ Definizione dei rapporti con i soggetti beneficiari e gli organismi intermedi 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Promozione e coordinamento dei programmi formativi destinati alle persone disoccupate ▶ Coordinamento e supporto tecnico e regolatorio in materia di formazione per gli occupati; vigilanza sui fondi interprofessionali e fondi bilaterali per la formazione continua ▶ Autorità nazionale per le attività connesse al programma Erasmus e formazione professionale ▶ Programmazione, gestione, controllo e monitoraggio finanziario proprie dell'Autorità di gestione del Fondo europeo di adeguamento alla globalizzazione ▶ Assistenza e consulenza nella gestione delle crisi di aziende; gestione dei programmi di reimpiego e ricollocazione in relazione a crisi di aziende ▶ Gestisce il Repertorio nazionale degli incentivi all'occupazione 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Coordinamento dell'Assicurazione sociale per l'impiego; ▶ Coordinamento dei servizi e delle misure di politica attiva del lavoro (D.lgs 150/2015) del collocamento dello spettacolo e del collocamento dei disabili di cui alla legge n. 68 del 1999, nonché delle politiche di attivazione dei disoccupati ▶ Definisce gli standard di servizio delle misure (D.lgs 150/2015) ▶ Gestisce politiche per il reimpiego dei lavoratori (ivi incluso l'AdR) ▶ Propone modalità operative e ammontare dell'AdR e di altre forme di coinvolgimento dei privati accreditati ▶ Coordina l'attività della rete Eures ▶ Gestisce l'albo nazionale delle agenzie per il lavoro ▶ Definisce i programmi per il riallineamento delle aree per il rispetto dei livelli essenziali delle prestazioni in materia di politiche attive del lavoro ▶ Supporta le regioni ove i livelli essenziali delle prestazioni non siano stati assicurati ▶ Gestisce l'albo nazionale dei soggetti accreditati ai servizi per il lavoro e cura i procedimenti per l'accreditamento nazionale 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Coordinamento dei programmi cofinanziati dal Fondo Sociale Europeo, nonché dei programmi finanziati con fondi nazionali negli ambiti di intervento del Fondo Sociale Europeo ▶ Promozione, secondo gli indirizzi del vertice amministrativo, degli interventi trasversali ai programmi cofinanziati dai Fondi Europei ▶ Autorità di certificazione nell'attuazione di iniziative cofinanziate dai Fondi comunitari ▶ Coordinamento del piano di rafforzamento amministrativo (PRA) ▶ Raccordo con le strutture territoriali ▶ Definisce progetti di incentivazione della mobilità transnazionale e transregionale, partecipando alle reti ed ai bandi europei 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Sviluppa e gestisce il sistema informativo unitario delle politiche del lavoro, di cui all'articolo 13 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150, anche ai fini della realizzazione del Fascicolo del lavoratore ▶ Predisporre strumenti tecnologici per l'intermediazione tra domanda e offerta di lavoro e l'interconnessione con gli altri soggetti pubblici e privati ▶ Sviluppa e gestisce i sistemi informativi gestionali a supporto delle funzioni di autogoverno ▶ Sviluppa e gestisce i sistemi informativi gestionali a supporto della gestione e certificazione delle spese connesse ai programmi cofinanziati con fondi strutturali ▶ Gestisce le interlocuzioni con altri enti per l'interscambio di dati ▶ Responsabilità del trattamento dei dati personali di cui l'Agenzia sia titolare ▶ Sviluppa e gestisce il sistema informativo della formazione professionale, di cui all'articolo 15 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150

Figura 9 - Rappresentazione del *cascading* degli obiettivi



I RISULTATI DI PERFORMANCE CONSEGUITI NEL 2018

Una corretta pianificazione non può prescindere dall'analisi dei risultati conseguiti nell'anno precedente: si tratta di un fondamentale punto di partenza in virtù del fatto che il Piano della performance s'individua come uno strumento di pianificazione e programmazione e pertanto non può non tener conto dei risultati raggiunti al fine di programmare in maniera efficace le attività per l'anno successivo.

Di seguito si riportano i principali risultati conseguiti nel 2018 con riferimento agli obiettivi fissati per l'annualità di riferimento:

Figura 10: Tabella riepilogativa degli obiettivi fissati nel 2018

CODICE	OBIETTIVI GENERALI TRIENNALI	OBIETTIVI SPECIFICI TRIENNALI	CODICE	OBIETTIVI SPECIFICI ANNUALI	DIVISIONE - STRUTTURU	2018			
A	Obiettivi correlati al funzionamento dell'Agenzia (gestione del personale e procedure finanziarie)	Predisposizione delle attività per la gestione del personale, dei bilanci e delle procedure finanziarie	A.1	Rilascio a regime del Sistema di Gestione del personale per il comparto di Ricerca e per il comparto Ministeri	D1 e D7	X			
			A.2	Verifica dei residui passivi del Fondo di rotazione	D1	X			
			A.3	Impostazione della piattaforma datoriale per la contrattazione integrativa	D1	X			
			A.4	Implementazione del sistema di monitoraggio delle procedure di affidamento	D2	X			
			A.5	Stipula contratto nuova sede dell'Agenzia e Logistica	D2	X			
			A.7	Avvio del piano triennale della formazione	D1	X			
			A.8	Completamento procedure stabilizzazione t. det. comparto Ricerca	D1	X			
			B	Introduzione di nuovi strumenti per favorire l'occupazione e la rioccupazione	Assegno di ricollocazione	B.1	Avvio a regime dell'assegno di ricollocazione e gestione della misura	D5	X
B.2	Misure aggiuntive per le aree del Mezzogiorno: introduzione dello strumento e definizione della disciplina giuridica	D4				X			
Garanzia Giovani	B.3	Misure aggiuntive per le aree del Mezzogiorno: coordinamento della misura, anche attraverso la cooperazione tra banche dati			D4 - D7	X			
	B.5	Rilancio della nuova Garanzia Giovani			D3	X			
	B.6	Raggiungimento del target di spesa al 31/12			D3	X			
	B.7	Avvio del Programma Operativo Complementare			D3	X			
	B.8	Avvio di misure di outreach sui giovani particolarmente svantaggiati			D3	X			
	B.9	Avvio della strategia di contrasto della disoccupazione di lunga durata (LTU)			D5	X			
Contributo alla gestione di Crisi aziendali	B.10	Contributo alla gestione delle crisi aziendali			D4	X			
C	Azioni di rafforzamento dei servizi per l'impiego	Rafforzamento quantitativo			C.1	Attuazione del Piano di rafforzamento dei servizi e delle politiche attive	D6	X	
			C.2	Formazione degli operatori dei CPI	D5	X			
		Rafforzamento qualitativo	C.3	Benchlearning tra i Centri per l'Impiego	D5	X			
			C.4	Allargamento della Rete EURES	D5	X			
			C.5	Strategia nazionale dei PES verso i datori di lavoro	D5	X			
			C.8	Attuazione dei meccanismi di condizionalità e del rapporto tra politiche passive e politiche attive del lavoro	D5	X			
D	Introduzione di nuove metodologie per la gestione dei servizi per l'impiego	Profilazione qualitativa	D.1	Sviluppo della metodologia per la profilazione qualitativa	D5	X			
			D.2	Sperimentazione PIAAC on line	D5 - S3	X			
		Definizione di strumenti per IDO in ambito territoriale	D.4	Strumenti di informazione per il centro per l'impiego sulle caratteristiche della domanda e offerta di lavoro territoriali	D7	X			
		Elaborazione degli standard di servizio e di costo	D.5	Elaborazione di una proposta per gli standard di servizio	D5	X			
			D.6	Adozione degli standard di costo	S3	X			
		E	Introduzione di servizi on line a disposizione dei cittadini	Orientamento e formazione on line	E.1	Orientamento on line	D4 -D7	X	
E.2	Formazione on line				D4 -D7	X			
F	Strumenti per il rafforzamento delle competenze della forza lavoro	Azioni di rafforzamento delle competenze della forza lavoro	F.1	Azioni di rafforzamento delle competenze per disoccupati e inoccupati	D4	X			
			F.2	Vigilanza e monitoraggio dei Fondi Interprofessionali per la formazione continua	D4	X			
G	Promozione e coordinamento dei programmi cofinanziati dal Fondo Sociale Europeo	Monitoraggio dei programmi cofinanziati dal Fondo Sociale Europeo	G.1	Monitoraggio dello stato di attuazione dei Programmi FSE	D6	X			
H	Sviluppo dei Sistemi Informativi	Definizione e sviluppo dei Sistemi Informativi	H.1	Attuazione del Piano triennale dell'informatica	D7	X			
			H.3	Interscambio di informazioni con INPS	D7	X			
			H.4	Interscambio di informazioni con il MIUR	D7	X			
			H.5	Attuazione dello schema logico/progetto del SISTAF	D7 -S2	X			
			H.6	Fascicolo del lavoratore	D7	X			
			H.7	Accentramento delle comunicazioni obbligatorie	D7	X			
			H.8	Realizzazione di una applicazione per la verifica dello stato di non occupazione	D7	X			
			H.10	Realizzazione del repertorio degli incentivi per l'occupazione	D4 - D7	X			
			H.11	Applicativo per la gestione degli esuberanti delle società a controllo pubblico	D7	X			
			I	Comunicazione e supporto all'utenza	Definizione e sviluppo della strategia di comunicazione	I.1	Attuazione della strategia di comunicazione dell'Agenzia	D7	X
						I.2	Sito web istituzionale	D7	X
I.3	Numero Unico del lavoro	D3-D5-D7				X			
I.4	Pubblicazioni istituzionali	D7				X			
L	Studi, analisi, monitoraggio e valutazione	Studi, analisi, monitoraggio e valutazione	L.1	Analisi del mercato del lavoro	S4	X			
			L.2	Monitoraggio e valutazione dei servizi per l'impiego	S1	X			
			L.3	Monitoraggio della formazione professionale	S2	X			
			L.4	Monitoraggio e valutazione della Garanzia Giovani	S1	X			
			L.5	Monitoraggio e valutazione dei programmi cofinanziati dal FSE	S2	X			
			L.6	Monitoraggio e valutazione dell'assegno di ricollocazione	S1	X			
			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	X			
			L.8	Monitoraggio dei tirocini extracurricolari	S4	X			
			L.9	Valorizzazione a scopo statistico degli archivi amministrativi e raccordo con il Sistema Statistico Nazionale	S3	X			
			L.10	Analisi comparative a livello nazionale e internazionale in materia di politiche attive del lavoro	S4	X			
			L.11	Metodologie per il monitoraggio e la valutazione delle politiche del lavoro	S3	X			
M	Attuazione del Piano triennale di prevenzione della corruzione e promozione di maggiori livelli di trasparenza	Obiettivi trasversali e strumentali per l'attuazione del Piano Triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza	M.1- M.2 - M.3 - M.4 M5 - 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	X			
Z	Obiettivi di "efficienza interna" e di "efficienza esterna"	Obiettivi trasversali e strumentali al conseguimento degli obiettivi specifici annuali da A a M	N.1	Obiettivi trasversali e strumentali al conseguimento degli obiettivi specifici annuali, riferiti principalmente alle funzioni di gestione ordinaria	D1-D2-D3-D4-D5-D6-D7-S1-S2-S3-S4	X			

B.1. - Avvio a regime dell'assegno di ricollocazione e gestione della misura

Nel mese di maggio 2018 è stato avviato a regime l'assegno di ricollocazione, di cui all'art. 23 del decreto legislativo n. 150 del 2015, come da delibera n. 14 del Consiglio di amministrazione dell'ANPAL del 10 aprile 2018, che prevede l'apertura dell'assegno di ricollocazione a tutti i destinatari aventi diritto a seguito della conclusione della fase sperimentale dello strumento di attivazione condotta nel 2017.

B.2 – Misure aggiuntive per le aree del Mezzogiorno: introduzione dello strumento e definizione della disciplina giuridica

In coerenza con quanto disposto dall'articolo 1, comma 893 della Legge n. 205/2017 si è proceduto alla predisposizione e alla pubblicazione del decreto istitutivo dell'incentivo destinato alle aree del Mezzogiorno (Decreto Direttoriale n. 2 del 02.01.2018 modificato con [Rettifica al Decreto Direttoriale 2 gennaio 2018 n. 2](#) del 5 marzo 2018), in coerenza con quanto disposto dall'articolo 1, comma 893 della legge n. 205/2017.

B.8 – Avvio della Strategia di contrasto della disoccupazione di lunga durata (LTU)

L'obiettivo è stato raggiunto il 4 ottobre 2018 con la condivisione tecnica in sede di Comitato politiche attive con le Regioni e PA del documento predisposto da ANPAL "*Strategia italiana per l'integrazione dei disoccupati di lungo periodo nel mercato del lavoro*". La strategia italiana per l'attuazione della citata Raccomandazione dell'UE definisce la rete dei servizi che dovranno fungere da SPOC (Single point of Contact) e la presa in carico integrata dei disoccupati di lungo periodo da parte dei servizi per l'impiego con il coinvolgimento dei servizi sociali, il rafforzamento dell'infrastruttura informativa per la registrazione e attivazione dei disoccupati di lungo periodo; la profilazione per la valutazione multidimensionale del bisogno e delle risorse personali; i servizi e le misure dedicate a livello territoriale (vincoli ed opportunità) quali i Centri provinciali di istruzione per Adulti (CPIA), tirocini, lavori socialmente utili per i Comuni, housing sociale, etc.

C.5 - Strategia nazionale dei PES verso i datori di lavoro

La Strategia nazionale dei servizi pubblici per l'impiego nei confronti dei datori di lavoro è stata approvata in sede di Comitato politiche attive lo scorso 4 ottobre 2018 in seguito al recepimento delle integrazioni pervenute dalle Regioni.

C.8. – Attuazione dei meccanismi di condizionalità e del rapporto tra politiche attive e passive del lavoro

Nel corso del 2018 sono stati progettati due applicativi per l'attuazione dei meccanismi di condizionalità: applicativo per la gestione e lo scambio di dati tra CPI e INPS; l'applicativo per la ricezione dei ricorsi al Comitato condizionalità. Nel corso del 2018 è stato costituito da ANPAL, e ha iniziato in via strutturale le sue attività, il Comitato per i ricorsi di condizionalità di cui all'art. 21, comma 12, del decreto legislativo n.150 del 2015.

D.1. - Sviluppo di una metodologia sulla profilazione qualitativa

Il rafforzamento e l'evoluzione della profilazione qualitativa sono stati oggetto dell'attività del Gruppo di lavoro congiunto tra ANPAL e Regioni/PA Province autonome, costituito da ANPAL d'intesa con

la Direzione generale per la lotta alla povertà e per la programmazione sociale del Ministero del lavoro e delle politiche sociali. Il Gruppo di lavoro ha elaborato linee guida per gli operatori dei Centri per l'impiego per la profilazione qualitativa degli utenti, quale 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. Detta metodologia è stata approvata a maggio 2018 (in sede tecnica dalle Regioni il 3 maggio 2018 ed è stata recepita con deliberazione del CdA ANPAL il 23 maggio successivo). Nel mese di ottobre 2018 si è inoltre conclusa la progettazione tecnica dello strumento applicativo per la gestione della profilazione qualitativa.

D.5. – Elaborazione di una proposta per gli standard di servizio

L'obiettivo è stato raggiunto il 20 dicembre 2018 con l'approvazione da parte del Consiglio di amministrazione di ANPAL del documento "*Standard dei servizi ex art. 9, co.1 lett b del D.lgs. 150/2015*", condiviso con le Regioni nella seduta del Comitato politiche attive del 5 dicembre 2018, che definisce gli standard dei servizi per le persone in cerca di lavoro nel rispetto dell'attuale ripartizione di competenze istituzionali tra Stato e Regioni/Province autonome in merito ai servizi per l'impiego e alle politiche attive del lavoro (v. deliberazione n. 43 del CdA ANPAL del 20 dicembre 2018).

F.1. – Azioni di rafforzamento per le competenze dei disoccupati e inoccupati

Il presente obiettivo è stato conseguito mediante la costruzione di uno strumento di informazione per i Centri per l'Impiego sulle caratteristiche della domanda di lavoro a livello territoriale. Le attività di realizzazione del servizio si sono concluse nel secondo semestre del 2018.

Lo strumento è già disponibile sulla infrastruttura ANPAL e sarà aperto alla sperimentazione degli operatori dei centri per l'impiego nella seconda settimana di gennaio.

H.3. - Interscambio d'informazioni con INPS e H.4. - Interscambio d'informazioni con MIUR

I flussi di interoperabilità con INPS e MIUR sono stati definiti ed incorporati in due bozze di convenzione - per lo scambio di dati individuali per monitorare l'esito occupazionale dei giovani in uscita dai percorsi di istruzione e formazione e progettazione e definizione dello schema di Fascicolo del lavoratore - che sono state inviate all'attenzione dei due enti.

H.6 - Fascicolo del lavoratore

Per quanto concerne il Fascicolo del lavoratore, nel primo semestre 2018 sono state realizzate la progettazione e la definizione dello schema logico di fascicolo del lavoratore.

H.7. – Accentramento delle comunicazioni obbligatorie

A gennaio 2018 è stato rilasciato il modello di SAP e a settembre 2018 è stato completato l'allineamento delle SAP tra la banca dati delle politiche attive e passive del lavoro (BD PAPT) e gli stock dei SIL regionali (sistemi informativi del lavoro). Per favorire l'accentramento delle COB dal 22 giugno 2018 ANPAL ha messo a disposizione degli utenti della Regione Lazio il nodo web sussidiario per l'invio e la gestione delle COB.

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

ANPAL ha redatto un documento di base, che è stato trasmesso al Segretariato generale ai fini della necessaria condivisione.

LA PIANIFICAZIONE TRIENNALE

In questa sezione sono evidenziati gli strumenti di indirizzo e di programmazione che hanno influito nella determinazione degli obiettivi che l’Agenzia intende perseguire nel triennio 2019 - 2021⁶ e i relativi risultati attesi.

Nella pianificazione triennale degli obiettivi dell’Agenzia, si è tenuto conto – in modo particolare - di quanto di seguito descritto.

a) Decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, recante indirizzi generali in materia di politiche attive del lavoro e gli obiettivi annuali dell’azione in materia di politiche attive del lavoro, ai sensi dell’articolo 2, del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150

A norma dell’articolo 1, comma 4, del Decreto Legislativo n. 150 del 2015, *“l’ANPAL esercita il ruolo di coordinamento della rete dei servizi per le politiche del lavoro, nel rispetto delle competenze costituzionalmente riconosciute alle regioni e alle province autonome di Trento e Bolzano”*.

Secondo il comma 1 del medesimo articolo, spetta al Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali ed alle Regioni e Province autonome, per le parti di rispettiva competenza, *“il ruolo di indirizzo politico in materia di politiche attive per il lavoro, mediante l’individuazione di strategie, obiettivi e priorità che identificano la politica nazionale in materia”*. Tale ruolo viene esercitato, tra l’altro, mediante l’emanazione del decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, previa intesa in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome, previsto dall’articolo 2 del medesimo Decreto Legislativo, con cui sono fissate:

- a) le linee di indirizzo triennali e gli obiettivi
- b) annuali dell’azione in materia di politiche attive, con particolare riguardo alla riduzione della durata media della disoccupazione, ai tempi di servizio, alla quota di intermediazione tra domanda e offerta di lavoro;
- b) la specificazione dei livelli essenziali delle prestazioni che debbono essere erogate su tutto il territorio nazionale.

La ratio del decreto citato è appunto quella di costruire un modello di *governance* in cui siano delineati in modo chiaro ruoli, funzioni e responsabilità di ciascun attore istituzionale, valorizzandone il contributo nella definizione, programmazione e gestione delle politiche del lavoro, in un esercizio concreto della leale cooperazione tra le istituzioni. Una parte sostanziale di tale esercizio è costituita dalla specificazione dei livelli essenziali delle prestazioni dei servizi per il lavoro, che devono valere, senza discriminazioni, su tutto il territorio nazionale e che i servizi per l’impiego debbono garantire, ai sensi della normativa vigente, alle persone disoccupate ed ai datori di lavoro.

In particolare, per l’anno 2019, gli obiettivi annuali dell’azione in materia di politiche attive del lavoro, unitamente ai documenti relativi alla Strategia dei servizi per l’impiego per i datori di lavoro e la Strategia italiana per i disoccupati di lungo periodo del mercato del lavoro sono stati approvati dal Consiglio di Amministrazione di ANPAL con Delibera n.44 del 20 dicembre 2018.

⁶ “obiettivi specifici” ai sensi dell’articolo 5 del D.lgs. 150/2009

Obiettivi annuali dell'azione in materia di politiche attive - 2019

- a) **azioni per il potenziamento dei servizi per l'impiego:**
 - a.1) rafforzamento dell'organico dei centri per l'impiego;
 - a.2) sviluppo delle competenze degli operatori attraverso un apposito piano di formazione;
 - a.3) completamento delle linee guida per gli operatori dei centri per l'impiego (profilazione qualitativa), con riferimento alla profilazione qualitativa approfondita;
 - a.4) definizione di una proposta della modalità di trasferimento delle risorse finanziarie, sulla base degli standard di servizio;
 - a.5) definizione delle modalità di monitoraggio sull'erogazione dei livelli essenziali delle prestazioni di cui all'allegato B) del D.M. n. 4/2018, in conformità con gli standard di servizio;

- b) **Sviluppo di procedure informatizzate:**
 - b.1) disponibilità di una procedura informatizzata per garantire l'applicazione dei meccanismi di condizionalità, aperta anche all'accesso dei soggetti accreditati ai servizi per il lavoro;

- c) **Definizione e attuazione di strategie comuni:**
 - c.1) definizione e avvio di una strategia di comunicazione per l'accesso ai servizi per l'impiego, nell'ambito della quale prevedere elementi comuni e distintivi dei centri per l'impiego (creazione di un logo, di un layout, ecc.);
 - c.2) attuazione della strategia dei servizi pubblici per l'impiego nei confronti dei datori di lavoro;
 - c.3) attuazione della strategia italiana per l'integrazione dei disoccupati di lungo periodo nel mercato del lavoro;

- d) **Definizione di strumenti integrati e coordinati di politica attiva del lavoro:**
 - d.1) definizione di una strumenti di politica attiva del lavoro finalizzati a promuovere e favorire l'occupazione femminile;
 - d.2) definizione di modalità innovative di erogazione dei servizi, con particolare riferimento ai datori di lavoro e alle persone con disabilità, al fine di sviluppare processi di interazione proattiva con gli utenti.

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

Nella redazione del presente Piano, pertanto, si tiene conto delle direttive e degli indirizzi dettati per il triennio 2019 – 2021 nonché degli obiettivi annuali fissati per il 2019 dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali con l'Atto d'indirizzo del Ministro del lavoro e delle politiche sociali per l'anno 2019 dello scorso 28 settembre 2018. Con particolare riferimento agli obiettivi attribuiti per l'annualità 2018 [dal DM 4/2018](#), si è provveduto a fissare un puntuale cronoprogramma delle attività, anche di concerto – in sede tecnica – con le Regioni/P.A come qui di seguito riportato.

b) Decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, che, in attuazione del predetto articolo 12 del decreto legislativo 2015/150, stabilisce i criteri per la definizione dei sistemi di accreditamento dei servizi per il lavoro

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

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

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

d) Nota Preliminare al bilancio di previsione di ANPAL per l'esercizio finanziario 2019

La Nota Preliminare al bilancio di previsione per l'esercizio finanziario 2019 è finalizzata ad identificare, a norma dell'articolo 11, comma 5, del DPR 27 febbraio 2003, n. 97, gli obiettivi, i programmi, i progetti e le attività che l'Agenzia intende conseguire ed attuare in termini di servizi e prestazioni, alla luce della Relazione Programmatica del Presidente.

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

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

IL COLLEGAMENTO CON IL PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PER LA TRASPARENZA

In continuità con quanto già previsto nel precedente piano per il triennio di riferimento, nella definizione degli obiettivi strategici dell'Agenzia è riservata specifica attenzione all'adempimento degli obblighi in materia di trasparenza (decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33), di prevenzione della corruzione (legge 6 novembre 2012, n. 190) - la cui disciplina è stata recentemente rivista e semplificata dal decreto legislativo 25 maggio 2016, n. 97, attuativo della legge 7 agosto 2015, n. 124 (c.d. riforma Madia) dettata in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche – nonché alle disposizioni innovative introdotte nel codice degli appalti ad opera del decreto legislativo 18 aprile 2016, n. 50. Allo stesso modo è considerato prioritario dare attuazione alle prescrizioni del Piano nazionale di prevenzione della corruzione approvato dall'ANAC e relativo Aggiornamento 2018 (Delibera ANAC n. 1074 del 22 novembre del 2018), il quale costituisce l'atto di indirizzo per le pubbliche amministrazioni e per gli altri soggetti tenuti all'applicazione della normativa.

In quest'ottica il collegamento tra ciclo della performance e il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza diventa funzionale al raggiungimento degli obiettivi di efficacia e di economicità della gestione e di promozione dell'etica e dell'integrità, dove il Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza assume il ruolo di soggetto propulsore di tale strategia e assicura l'attivazione delle necessarie sinergie.

La trasversalità delle tematiche della trasparenza e della prevenzione della corruzione rispetto a tutte le attività dell'Agenzia - siano esse di natura strategica, operativa e istituzionale – comporta il coinvolgimento da parte di tutte le Divisioni e le Strutture che concorrono, a vario titolo, all'attuazione del Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza. In quest'ottica gli obiettivi per la trasparenza e la prevenzione dell'anticorruzione s'intendono implicitamente compresi negli obiettivi di tutta l'attività amministrativa e sono da considerarsi pertanto trasversali e continuativi.

Il conseguimento di maggiori livelli di trasparenza pertanto investe sia la performance individuale che quella organizzativa. Su questo aspetto si è inoltre recentemente focalizzata l'attenzione del Legislatore che, nella nuova formulazione del d.lgs. 150/2009, così come modificato dal d.lgs. 74/2017, ha stabilito che il Sistema di misurazione e valutazione riguarda – tra l'altro – l'attuazione di politiche e il conseguimento di obiettivi collegati ai bisogni e alle esigenze della collettività. La trasparenza così si configura come uno strumento di monitoraggio per verificare quanto e come l'azione pubblica soddisfi le aspettative di servizio della collettività, contribuendo al contempo alla più puntuale definizione degli obiettivi futuri.

Nello specifico tale attività per l'Agenzia si concretizza dando piena attuazione alla normativa in materia di trasparenza attraverso la promozione di maggiori livelli di trasparenza e l'aggiornamento degli standard qualitativi dei servizi e dei procedimenti. L'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione invece, trova concretezza attraverso la promozione di misure generali e specifiche previste all'interno del Piano triennale di prevenzione della corruzione, a seconda delle rispettive competenze.

Nello specifico, a ciascuna Divisione vengono affidati obiettivi trasversali e strumentali per l'attuazione del Piano Triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza.

In particolare, gli obiettivi affidati alla Divisione I – Gestione del Personale, delle relazioni sindacali e del bilancio - nell'ambito dell'attuazione del Piano triennale di prevenzione della corruzione di ANPAL si concretizzano attraverso la realizzazione delle seguenti attività: l'adozione da parte dell'Agenzia del Codice di comportamento per ANPAL, la cui bozza è stata predisposta nell'annualità precedente; l'attuazione del Piano triennale della Formazione, il monitoraggio sulla rotazione degli incarichi nonché sulle tipologie dei contenziosi (giudiziali o stragiudiziali) secondo i dati richiesti dall'ANAC unitamente alle verifiche a campione delle dichiarazioni di inconferibilità e incompatibilità; provvede ad informare tempestivamente il Responsabile della prevenzione della trasparenza e della corruzione (RPCT) di tutti gli incarichi dirigenziali conferiti, comunica e aggiorna - con cadenza semestrale e comunque in tempo utile consentendo l'aggiornamento del PTPCT.

Inoltre, la Divisione I - Gestione del Personale, delle relazioni sindacali e del bilancio e la Divisione II – Gestione contratti e procedure di acquisizione di beni e servizi – in considerazione della specificità degli obiettivi loro affidati svolgono una funzione di coordinamento delle attività connesse all'attuazione del PTCPT ed assicurano il necessario supporto al Responsabile della prevenzione e della corruzione e della trasparenza. I Dirigenti delle rispettive Divisioni assumono all'interno del PTPCT il ruolo di Referenti per la prevenzione a cui è affidato il compito di elaborare delle proposte di modifica al modello di gestione del rischio con particolare riferimento all'ambito della gestione del personale (per quel che attiene le competenze in capo alla Divisione I) e nell'ambito della gestione delle gare e dei contratti (per quanto attiene le competenze in capo alla Divisione II). In tale veste i Dirigenti delle rispettive Divisioni adotteranno le misure opportune in caso di segnalazione delle anomalie da parte delle Divisioni e delle Strutture, nonché le eventuali misure di contrasto proposte dagli altri soggetti coinvolti.

Nel corso del 2018 l'Agenzia ha avviato infatti una prima mappatura dei procedimenti, fase di non piena operatività delle proprie strutture effettuando una prima analisi delle aree a rischio corruttivo, al fine di ottemperare agli adempimenti previsti dal PTCPT e nel corso del 2019 si prevede il completamento dell'attività di mappatura dei processi.

Inoltre, tenuto conto delle specifiche competenze in materia di informatica attribuite alla Divisione VII – Gestione e sviluppo dei sistemi informativi e delle iniziative di comunicazione- , si è reso opportuno prevedere l'elaborazione di un unico applicativo informatico per l'Agenzia finalizzato all'attuazione di tutte le previsioni normative in materia di trasparenza ed anticorruzione, alla definizione di un Regolamento interno per ANPAL che coordini l'accesso documentale, l'accesso civico semplice e l'accesso generalizzato, nonché al rilascio dell'applicativo per la gestione documentale e il monitoraggio dei processi.

Più in generale, anche alla luce delle indicazioni contenute nella determinazione A.N.AC. n. 12 del 28/10/2015, l'Amministrazione ha reso effettivo il previsto coordinamento tra il Piano della performance e le previsioni del Piano triennale di prevenzione della corruzione e dell'unito programma per la trasparenza e l'integrità per il 2019-2021, in corso di aggiornamento, definendo all'interno del Piano della performance obiettivi adeguati ed efficaci.

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, di seguito descritti e individuati con la lettera M, assegnati ai dirigenti si individuano obiettivi che hanno carattere trasversale e strumentale, da considerarsi continuativi nell'azione

amministrativa e che riguardano l'attuazione del Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza. Tali obiettivi afferiscono principalmente alle attività connesse all'attuazione delle misure previste dalla vigente normativa in materia di trasparenza e anticorruzione e riguardano la realizzazione degli adempimenti funzionali all'attuazione del Piano triennale di prevenzione della corruzione e alla promozione ed attuazione di maggiori livelli di trasparenza.

OBIETTIVI GENERALI

In considerazione degli strumenti di indirizzo e di programmazione che hanno influito nella determinazione degli obiettivi che l'Agenzia intende perseguire nel triennio 2019 - 2021⁷, nella definizione degli obiettivi generali previsti nel presente Piano, si è tenuto conto della specificità dell'Agenzia, delle finalità istituzionali ad essa attribuite e del grado di maturità del proprio sistema di performance management, anche in considerazione del recente avvio delle attività di ANPAL e del processo di organizzazione conclusosi nella seconda metà del 2017.

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

Si è ritenuto pertanto di individuare:

- 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, l'attuazione del Piano triennale di prevenzione della corruzione e promozione di maggiori livelli di trasparenza e gli obiettivi di efficienza interna e di efficienza esterna.

Tabella 3 - Quadro sinottico obiettivi generali triennali dell'Agenzia

CODICE	DENOMINAZIONE
A	Obiettivi correlati all'auto-funzionamento dell'Agenzia (gestione del personale e procedure

⁷ "obiettivi specifici" ai sensi dell'articolo 5 del D.lgs. 150/2009

finanziarie)

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

OBIETTIVI SPECIFICI

Per ogni obiettivo generale sono previsti obiettivi specifici su base triennale con riferimento al periodo 2019 – 2021, a cui corrispondono i risultati che l'Agenzia intende a conseguire nell'annualità di riferimento. (Allegato 2 – Obiettivi specifici 2019)

Si riporta qui di seguito la descrizione degli obiettivi specifici dell'Agenzia.

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

Questo obiettivo triennale ha per oggetto i seguenti obiettivi specifici annuali:

- A.1 – Implementazione e messa a regime del nuovo sistema di Gestione del personale unico comparto Ricerca e comparto Funzioni centrali
- A.2 – Riconciliazione partite debitorie e creditorie tra Fondo di rotazione e Fondo sociale europeo
- A.3 – Attuazione del piano triennale della formazione
- A.4 – Attuazione del piano dei fabbisogni per l'anno di riferimento
- A.5 – Gestione procedure gare e contratti
- A.6 – Stipula contratto nuova sede ANPAL e Logistica
- A.7 – Connettività e LAN - Predisposizione rete LAN/Wi-Fi

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

Questo obiettivo triennale ha per oggetto i seguenti obiettivi specifici annuali:

- 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
- B.2 – Attuazione della Nuova Garanzia Giovani
- B.3 – Raggiungimento del target di spesa comunitario (N+3) dei PON a titolarità ANPAL
- B.4 – Avvio dell'intervento "Rafforzamento del personale dei CPI" a valere sul POC SPAO
- B.5 – Attuazione della strategia di contrasto dei disoccupati di lunga durata (LTU)
- B.6 – Contributo alla gestione delle crisi aziendali
- B.7 – Introduzione di politiche attive per i beneficiari del RdC

Codice C – Azioni di rafforzamento dei servizi per l'impiego

Questo obiettivo triennale ha per oggetto i seguenti obiettivi specifici annuali:

- C.1 – Attuazione del Piano di rafforzamento e del Piano delle Politiche Attive
- C.2 – Formazione degli operatori dei CPI
- C.3 – Benchlearning tra i Centri per l'Impiego
- C.4 – Attuazione della strategia nazionale dei PES verso i datori di lavoro

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

Questo obiettivo triennale ha per oggetto i seguenti obiettivi specifici annuali:

- D.1 – Aggiornamento e continuazione del lavoro di gruppo su profilazione qualitativa

- D.2 – Progettazione di un nuovo strumento IDO - Progettazione e rilascio di uno strumento (con machine learning)

Codice E – Introduzione di servizi on line a disposizione dei cittadini

Questo obiettivo triennale ha per oggetto i seguenti obiettivi specifici annuali:

- E.1 - Orientamento on line
- E.2 - Formazione on line

Codice F – Azioni di rafforzamento delle competenze della forza lavoro

Questo obiettivo triennale ha per oggetto i seguenti obiettivi specifici annuali:

- F.1 – Azioni di rafforzamento delle competenze per disoccupati e inoccupati
- 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. 276/2003

Codice G – Promozione e coordinamento dei programmi cofinanziati dal FSE

Questo obiettivo triennale ha per oggetto i seguenti obiettivi specifici annuali:

- G.1 – Monitoraggio dello stato di attuazione dei Programmi FSE. Avanzamento della spesa e Performance Framework
- G.2 – Elaborazione di indirizzi e linee guida

Codice H – Definizione e sviluppo dei Sistemi Informativi

Questo obiettivo triennale ha per oggetto i seguenti obiettivi specifici annuali:

- 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
- H.2 – Realizzazione dell'applicativo relativo al fascicolo del lavoratore sulla base dello schema logico
- H.3 – Rilascio Sistema - Predisposizione applicativo per trasmissioni delle comunicazioni obbligatorie
- H.4 – Gestione ed evoluzione del repertorio degli incentivi
- 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)
- H.6 – Implementazione sezione 6 SAP - Rilascio applicativo per il caricamento/inserimento nuove politiche regionali

Codice I – Comunicazione e supporto all'utenza

Questo obiettivo triennale ha per oggetto i seguenti obiettivi specifici annuali:

- I.1 – Sito web istituzionale
- I.2 – Numero Unico del Lavoro
- I.3 – Pubblicazioni istituzionali

Codice L – Studi, analisi, monitoraggio e valutazione

Questo obiettivo triennale ha per oggetto i seguenti obiettivi specifici annuali:

- L.1 – Analisi del mercato del lavoro
- L.2 – Monitoraggio e valutazione dei servizi per l'impiego
- L.3 – Monitoraggio della formazione professionale

- L.4 - Monitoraggio e valutazione della Garanzia Giovani
- L.5 – Monitoraggio e valutazione dei programmi cofinanziati dal FSE
- L.6 – Monitoraggio e valutazione dell'assegno di ricollocazione
- 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;
- L.8 – Monitoraggio dei tirocini extracurriculari;
- L. 9 - Valorizzazione a scopo statistico degli archivi amministrativi e raccordo con il Sistema Statistico Nazionale
- L.10 - Analisi comparative a livello nazionale e internazionale in materia di politiche attive del lavoro;
- L. 11 Metodologie per il monitoraggio e la valutazione delle politiche del lavoro

Codice M – Obiettivi trasversali e strumentali per l'attuazione del Piano Triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza

Questo obiettivo triennale ha per oggetto i seguenti obiettivi specifici annuali:

- 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

Codice N – Obiettivi trasversali e strumentali al conseguimento agli obiettivi specifici annuali da A a M

- N.1 – Obiettivi trasversali e strumentali al conseguimento degli obiettivi specifici annuali, riferiti principalmente alle funzioni di gestione ordinaria

LA PROGRAMMAZIONE ANNUALE

Nel più ampio quadro degli obiettivi specifici triennali, per l'annualità 2018, sono previsti gli obiettivi specifici annuali qui di seguito descritti. Per ciascuno degli obiettivi identificati, si fornisce una descrizione e il set di indicatori di output che saranno utilizzati per misurare la *performance* e verificare il pieno raggiungimento degli obiettivi medesimi.

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

Nell'ambito di questo obiettivo generale sono previsti, nell'annualità 2019, i seguenti obiettivi specifici annuali:

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

Descrizione

Considerata l'identificazione, nella fase finale del 2018, di un nuovo strumento informatizzato per la gestione del personale, l'avvio del 2019 sarà caratterizzato dalla necessità di configurazione del sistema. Nello specifico si provvederà al trasferimento dello storico dei dati presenti nel precedente sistema al fine di provvedere ad un'unica registrazione delle presenze e delle assenze per il comparto Ministero e per il comparto Ricerca. Dopo una prima fase di test del sistema sarà possibile effettuare l'elaborazione dei dati per il successivo invio a NoiPa SPT (stipendiale) per effettuare il conguaglio delle decurtazioni, delle trattenute e dei pagamenti straordinari.

Indicatori di output/risultato per l'annualità 2019

Realizzazione delle attività previste in ciascuna delle fasi, la base di calcolo dell'indicatore è determinata dalla somma delle percentuali di realizzazione delle fasi attuative, ponderata per i rispettivi pesi.

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

Descrizione

Nel 2019 sarà effettuata una ricognizione delle situazioni debitorie e creditorie tra il Fondo di rotazione (legge 236/93) e il Fondo Sociale Europeo; sarà inoltre realizzata una ricognizione delle anticipazioni effettuate con decreti di impegno su capitoli del fondo di rotazione e delle restituzioni che negli anni sono state fatte sul fondo stesso. L'iter si concluderà con l'adozione dei decreti di disimpegno, le richieste di restituzione, l'acquisizione contabile delle restituzioni e la verifica residui.

Indicatori di output/risultato per l'annualità 2019

Importo verificato (da disimpegnare o meno) in percentuale all'ammontare complessivo dei residui passivi. Il metodo di calcolo è su base percentuale.

- **A.3 Attuazione del piano triennale della formazione**

Descrizione

Nel 2019 proseguirà l'attuazione del piano triennale della formazione: oltre ai corsi organizzati dalla SNA saranno resi disponibili per il personale dell'Agenzia, ulteriori corsi di formazione, (in aggiunta ai primi), per i quali sarà necessario procedere attraverso affidamenti a fornitori esterni.

Indicatori di output/risultato per l'annualità 2019

- Rapporto tra dipendenti beneficiari delle iniziative di formazione e totale dipendenti Anpal.
- **A.4 Attuazione del piano dei fabbisogni per l'anno di riferimento**

Descrizione

Per la fine del 2019 è prevista la conclusione del procedimento amministrativo relativo alle assunzioni programmate nel piano dei fabbisogni per l'anno di riferimento tra le quali rientrano le assunzioni relative alle categorie protette ai sensi Legge n.68/199.

Indicatori di output/risultato per l'annualità 2019

Realizzazione delle attività così come descritte. La base di calcolo dell'indicatore è determinata dalla somma delle percentuali di realizzazione delle fasi attuative, ponderata per i rispettivi pesi.

- **A.5 – Gestione procedure gare e contratti**

Descrizione

Nel 2019 sarà potenziato il monitoraggio di tutte le procedure di affidamento. Sarà realizzata una programmazione e razionalizzazione delle tempistiche e degli adempimenti derivanti dall'esecuzione e gestione dei contratti relativamente all'acquisto di beni e servizi, con la elaborazione di agili relazioni mensili di monitoraggio.

Sarà adottato inoltre un sistema informatico per la gestione dei flussi documentali relativi alle singole fasi delle procedure contrattuali, verificando le possibilità di integrazione con il sistema gestionale in uso per la gestione dei programmi operativi.

Indicatori di output/risultato per l'annualità 2019

Realizzazione delle attività così come descritte, nel rispetto della tempistica e della normativa del codice appalti e della anticorruzione. La base di calcolo dell'indicatore è determinata dalla somma delle percentuali di realizzazione delle fasi attuative, ponderata per i rispettivi pesi

- **A.6 – Stipula contratto nuova sede ANPAL e Logistica**

Descrizione

Successivamente alla comunicazione da parte dell'Agenzia del Demanio in ordine all'insussistenza di immobili demaniali, la Divisione II ha dato corso alla ricerca di locali da destinare a propria sede tramite apposita indagine di mercato pubblicata sul sito istituzionale dell'Anpal e del Demanio. All'esito di tale indagine, è pervenuta una sola offerta relativamente ad un immobile per il quale è in corso la procedura per il rilascio del parere di congruità e del relativo nulla osta alla stipula, al fine della definitiva individuazione della nuova sede di questa Agenzia. Una volta acquisite le suddette valutazioni di competenza, si potrà procedere alla formalizzazione del nuovo contratto di locazione e alla predisposizione del piano logistico definitivo. A tal fine, si darà corso a tutti gli adempimenti connessi al trasferimento del personale e delle dotazioni nella sede così individuata.

Indicatori di output/risultato per l'annualità 2019

Stipula del contratto e realizzazione delle attività connesse alla logistica.

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

Descrizione

Saranno realizzate le componenti informatiche di supporto ai processi interni, che saranno allocate in una intranet, a disposizione dei:

- a) Infrastrutture:

- a. Collegamento al Sistema pubblico di connettività
 - b. Realizzazione di una LAN aziendale, che preveda ampio uso di connettività wireless
- b) Applicativi:
- a. Sistema di gestione della posta elettronica;
 - b. Sistema di gestione documentale;
 - c. Sistema di gestione del personale;
 - d. Sistema di gestione degli adempimenti legati alla trasparenza.

Indicatori di output/risultato per l'annualità 2019

Realizzazione delle attività così come descritte. La base di calcolo dell'indicatore è determinata dalla somma delle percentuali di realizzazione delle fasi attuative, ponderata per i rispettivi pesi.

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

Nell'ambito di questo obiettivo generale sono previsti, nell'annualità 2019, i seguenti obiettivi specifici annuali:

- **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.**

- **Descrizione**

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 inoltre previste attività informative nazionali e territoriali.

Indicatori di output/risultato per l'annualità 2019

Realizzazione delle attività previste in ciascuna delle fasi, la base di calcolo dell'indicatore è determinata dalla somma delle percentuali di realizzazione delle fasi attuative, ponderata per i rispettivi pesi.

- **B.2 - Attuazione della Nuova Garanzia Giovani**

- **Descrizione**

A seguito dell'approvazione da parte della Commissione europea della riprogrammazione del PON IOG e in considerazione delle novità introdotte con le Nuove Schede Misura, l'Autorità di Gestione ha avviato la seconda fase del Programma. In particolare, a valle dell'approvazione dei PAR per la nuova fase del Programma e valorizzando l'esperienza maturata nel corso della prima fase, si provvederà all'esame dei relativi provvedimenti attuativi e l'AdG sarà impegnata nella messa a punto di tutte le attività necessarie per garantire una omogenea prosecuzione del Programma.

Particolare attenzione sarà data al nuovo asse 1-bis del programma, destinato alle regioni meno sviluppate ed in transizione. Nell'ambito dell'asse 1-bis saranno avviate le procedure per l'avvio di un Fondo di investimento a impatto sociale, per il finanziamento di infrastrutture di formazione.

Indicatori di output/risultato per l'annualità 2019

Avanzamento fisico procedurale e finanziario. La base di calcolo dell'indicatore è determinata dalla somma delle percentuali di realizzazione delle fasi attuative, ponderata per i rispettivi pesi.

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

Descrizione

L'Autorità di Gestione realizzerà tutte le attività volte ad assicurare il conseguimento degli obiettivi di spesa al fine di evitare il rischio di restituzione di risorse comunitarie, in particolare sul PON SPAO.

Per quanto riguarda il PON IOG, per il quale non sono previsti target di spesa comunitari per l'annualità 2019, l'Autorità di Gestione lavorerà sulla base di una prospettiva biennale per il raggiungimento dei target fissati per il 2020.

Indicatori di output/risultato per l'annualità 2019

Raggiungimento del target di spesa. La base di calcolo dell'indicatore è data dall'importo delle spese certificate sui due programmi operativi.

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

Descrizione

In attuazione del Piano di rafforzamento di servizi e delle misure di politica attiva del lavoro, ANPAL procederà all'avvio delle attività di propria competenza, cui peraltro sono dedicati numerosi punti di questo paragrafo.

ANPAL procederà inoltre alla predisposizione delle attività di monitoraggio dell'attuazione del piano, predisponendo almeno due relazioni nel corso dell'anno e tenendo costantemente aggiornati gli organi collegiali e il Comitato politiche attive del lavoro.

Indicatori di output/risultato per l'annualità 2019

Avanzamento fisico, procedurale e finanziario. La base di calcolo dell'indicatore è determinata dalla somma delle percentuali di realizzazione delle fasi attuative, ponderata per i rispettivi pesi.

- **B.5 - Attuazione della strategia di contrasto dei disoccupati di lunga durata (LTU)**

Descrizione

In attuazione della Raccomandazione del Consiglio dell'Unione europea del 15 febbraio 2016 (2016/C 67/01), ANPAL e regioni hanno condiviso la “strategia italiana di contrasto alla disoccupazione di lunga durata”. Si tratta di un Piano di interventi nei confronti delle persone che non hanno un lavoro e che lo cercano attivamente da almeno un anno. In particolare, ANPAL rafforzerà l'infrastruttura informativa con l'obiettivo di: creare il fascicolo del lavoratore, integrando le banche dati istituzionali, con il coinvolgimento di tutti i soggetti che operano a vario titolo e con diverse funzioni nel mercato del lavoro; reingegnerizzare del sistema informatizzato di incontro tra domanda ed offerta di lavoro; rendere disponibili strumenti di informazione per il CPI sulle caratteristiche della domanda e offerta di lavoro territoriali.

Indicatori di output/risultato per l'annualità 2019

Avanzamento fisico, procedurale e finanziario. La base di calcolo dell'indicatore è determinata dalla somma delle percentuali di realizzazione delle fasi attuative, ponderata per i rispettivi pesi.

- **B.6 - Contributo alla gestione delle crisi aziendali**

Descrizione

In prosecuzione delle attività avviate nel 2018, anche nel corso del 2019, in collaborazione con Anpal Servizi S.p.A, l'Agenzia supporterà le Regioni per la programmazione e l'attivazione di interventi di politica attiva rivolti a lavoratori e lavoratrici coinvolti in diversi tipi di crisi aziendali: aziende in aree di crisi complessa, crisi aziendale o settoriale nelle Regioni Abruzzo,

Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sardegna e Sicilia (D. L. 20 giugno 2017, n. 91 - Disposizioni urgenti per la crescita economica nel Mezzogiorno) e crisi di grandi aziende o di aziende plurilocalizzate. Tale attività potrà riguardare sia gli aspetti amministrativi (individuazione del riferimento normativo adeguato, dello strumento finanziario più adatto, elaborazione della procedura ove necessario), sia gli aspetti progettuali (identificazione dei target, dei servizi, degli attori coinvolti, delle risorse finanziarie, nazionali e regionali, per l'attivazione delle misure) sia quelli più esecutivi (elaborazione di piani di lavoro di dettaglio, di documenti per la presentazione dei percorsi e delle misure agli attori coinvolti nell'intervento, di documenti per la promozione dei percorsi e delle misure presso i lavoratori e le imprese).

Indicatori di output/risultato per l'annualità 2019

Avanzamento fisico, procedurale e finanziario. La base di calcolo dell'indicatore è determinata dalla somma delle percentuali di realizzazione delle fasi attuative, ponderata per i rispettivi pesi.

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

Descrizione

Nel 2019 assume un ruolo centrale l'introduzione di misure di politica attiva volte a favorire l'occupazione, anche attraverso la riforma e il potenziamento dei Centri per l'impiego, a favore dei beneficiari del reddito di cittadinanza.

Durante il 2019 sarà dapprima condotta (entro il 31 marzo) un'analisi preliminare sulle fonti normative di riferimento, al fine di introdurre (nel primo semestre) nuovi strumenti per i beneficiari del reddito di cittadinanza.

Entro la conclusione del 2019 è previsto la gestione e la massa a regime degli strumenti.

Indicatori di output/risultato per l'annualità 2019

Realizzazione delle attività programmate. La base di calcolo dell'indicatore è determinata dalla somma delle percentuali di realizzazione delle fasi attuative, ponderata per i rispettivi pesi.

Codice C – Azioni di rafforzamento dei servizi per l'impiego

Nell'ambito di questo obiettivo generale sono previsti, nell'annualità 2019, i seguenti obiettivi specifici annuali:

- **C.1 – Attuazione del Piano di rafforzamento e del Piano delle Politiche Attive**

Descrizione

In attuazione del Piano di rafforzamento di servizi e delle misure di politica attiva del lavoro, ANPAL procederà all'avvio delle attività di propria competenza, cui peraltro sono dedicati numerosi paragrafi di questa nota preliminare.

ANPAL procederà inoltre alla predisposizione delle attività di monitoraggio dell'attuazione del piano, predisponendo almeno due relazioni nel corso dell'anno e tenendo costantemente aggiornati gli organi collegiali e il Comitato politiche attive del lavoro

Indicatori di output/risultato per l'annualità 2019

Realizzazione delle attività programmate. La base di calcolo dell'indicatore è determinata dalla somma delle percentuali di realizzazione delle fasi attuative, ponderata per i rispettivi pesi.

- **C.2 - Formazione degli operatori dei CPI**

Descrizione

A valle della fase di test del piano di formazione predisposto da ANPAL Servizi, ANPAL avvierà una pianificazione dettagliata del piano di formazione, tenendo conto della immissione

di nuove unità di personale e della necessità di adeguare ed allineare le competenze di quelle preesistenti.

Una puntuale verifica andrà effettuata con riferimento alla capacità di ANPAL Servizi di svolgere efficacemente il servizio, valutando, se del caso, possibilità alternative.

Indicatori di output/risultato per l'annualità 2019

Rapporto tra numero operatori formati e bacino di operatori destinatari. Il metodo di calcolo è su base percentuale.

- **C.3 - Benchlearning tra i Centri per l'Impiego**

Descrizione

Sulla scorta dell'esperienza maturata nell'ambito del PES Network, l'ANPAL proseguirà nell'organizzazione di iniziative di benchlearning tra i CPI, al fine di favorire lo scambio di buone prassi e assicurare processi di mutuo apprendimento, utili per l'innalzamento prestazionale degli uffici e per una maggiore uniformità dei servizi a livello nazionale.

Sulla scorta della visita organizzata lo scorso luglio 2018, quale primo progetto pilota che ha visto il coinvolgimento delle regioni Friuli Venezia Giulia e Abruzzo sulla tematica del rapporto tra i servizi pubblici per l'impiego e i datori di lavoro, nel corso del 2019 saranno organizzate almeno 3 visite di benchlearning, con la partecipazione di funzionari e dirigenti di varie regioni.

Indicatori di output/risultato per l'annualità 2019

Rapporto tra numero operatori dei CPI coinvolti in attività e iniziative di benchlearning e bacino operatori dei CPI destinatari. La base di calcolo dell'indicatore è determinata dalla somma delle percentuali di realizzazione delle fasi attuative, ponderata per i rispettivi pesi.

- **C.4 – Attuazione della strategia nazionale dei PES verso i datori di lavoro**

Descrizione

L'ANPAL e le regioni hanno condiviso un piano di interventi al fine di individuare le azioni più urgenti per migliorare la capacità dei servizi per l'impiego di mettersi in contatto con i datori di lavoro e di guadagnare la loro fiducia. La strategia prevede un potenziamento dell'infrastruttura informativa (sistema informativo unitario) per rendere più trasparente ed efficiente l'incontro tra domanda e offerta. ANPAL attraverso l'integrazione delle banche dati istituzionali rende disponibili le informazioni utili ai fini della preselezione degli utenti. L'ANPAL al fine di supportare l'attività degli operatori CPI orientata nell'erogazione dei servizi qualificati provvederà a: realizzare il Repertorio degli Incentivi; realizzare il sistema informativo della formazione professionale; reingegnerizzare del sistema informatizzato di incontro tra domanda ed offerta di lavoro; rendere disponibili strumenti di informazione per il CPI sulle caratteristiche della domanda e offerta di lavoro territoriali; definire i modelli e le modalità per il controllo dell'affidabilità delle vacancies; definire un piano di formazione degli operatori dei CPI.

Indicatori di output/risultato per l'annualità 2019

Avanzamento fisico e procedurale delle attività previste. La base di calcolo dell'indicatore è determinata dalla somma delle percentuali di realizzazione delle fasi attuative, ponderata per i rispettivi pesi.

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

Nell'ambito di questo obiettivo generale sono previsti, nell'annualità 2019, i seguenti obiettivi specifici annuali:

- **D.1 - Sviluppo della metodologia per la profilazione qualitativa**

Descrizione

Si concretizza nella condivisione con le Regioni/P.A. di una metodologia di profilazione qualitativa degli utenti dei centri per l'impiego. Detto obiettivo verrà realizzato mediante la definizione del documento condiviso con tutte le Regioni/P.A.

Indicatori di output/risultato per l'annualità 2019

Realizzazione della procedura informatizzata e standard di cooperazione applicativa. La base di calcolo dell'indicatore è determinata dalla somma delle percentuali di realizzazione delle fasi attuative, ponderata per i rispettivi pesi.

- **D.2 - Progettazione di un nuovo strumento IDO - Progettazione e rilascio di uno strumento (con machine learning)**

Descrizione

Il sistema di incontro tra domanda ed offerta di lavoro, oggi poco utilizzato da lavoratori ed imprese, sarà complessivamente reingegnerizzato, con lo scopo di renderlo più fruibile e più legato con le esigenze dell'utenza.

Particolare attenzione dovrà essere posta nell'utilizzo di tecnologie di riconoscimento semantico e *machine learning*, con la finalità di consentire l'utilizzo di linguaggio naturale, senza peraltro perdere la compatibilità con i sistemi in uso a livello europeo, e l'attenzione all'interscambio di dati con le Regioni.

Indicatori di output/risultato per l'annualità 2019

Realizzazione delle attività programmate. La base di calcolo dell'indicatore è determinata dalla somma delle percentuali di realizzazione delle fasi attuative, ponderata per i rispettivi pesi.

Codice E – Orientamento e Formazione on line

Nell'ambito di questo obiettivo generale sono previsti, nell'annualità 2019, i seguenti obiettivi specifici annuali:

- **E.1 - Orientamento on line**

Descrizione

L'obiettivo sarà realizzato, in via preliminare, con l'individuazione e la pianificazione delle iniziative da avviare; seguirà l'attuazione, per gli aspetti di competenza, delle iniziative pianificate, la ricognizione delle attività 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).

Indicatori di output/risultato per l'annualità 2019

Realizzazione delle attività programmate, la base di calcolo dell'indicatore è determinata dalla somma delle percentuali di realizzazione delle fasi attuative, ponderata per i rispettivi pesi.

- **E.2 - Formazione on line**

Descrizione

Implementazione della piattaforma per l'erogazione di formazione on line, dedicata ai cittadini, agli operatori ApL, operatori dei CPI, consulenti del lavoro, operatori di patronato

Indicatori di output/risultato per l'annualità 2019

Realizzazione delle attività programmate. La base di calcolo dell'indicatore è determinata dalla somma delle percentuali di realizzazione delle fasi attuative, ponderata per i rispettivi pesi.

Codice F – Azioni di rafforzamento delle competenze della forza lavoro

Questo obiettivo specifico triennale ha per oggetto, per l'annualità 2019, i seguenti obiettivi specifici annuali:

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

Descrizione

Anpal realizzerà attività volte al rafforzamento e alla spendibilità delle competenze, alla trasparenza dei titoli acquisiti in contesti di apprendimento formali, non-formali ed informali, nonché alla valutazione dei livelli di competenze della popolazione adulta in generale. A seguito della sottoscrizione nel corso del 2018 del grant relativo al triennio 2018-2020 (per la prima volta triennale e non annuale) Anpal realizzerà l'attività di Punto di Contatto Nazionale per i principali strumenti europei di trasparenza dei titoli e delle qualificazioni (Europass ed EQF) e di orientamento (Euroguidance). Anpal sosterrà la conduzione dei tre Punti di Contatto in una strategia coordinata attraverso azioni di animazione, informazione, diffusione, supporto all'utenza e coordinamento dei processi di governance istituzionale in collaborazione con i co-applicant CIMEA CINECA, UNIONCAMERE ed EURODESK e con il supporto del MIUR-Università per Europass (documento Supplemento al Diploma).

L'Agenzia aderisce anche per il 2019, infine, all'attività di survey sulla valutazione delle competenze degli adulti (PIAAC) condotta da OCSE.

Indicatori di output/risultato per l'annualità 2019

Realizzazione delle attività programmate, la base di calcolo dell'indicatore è determinata dalla somma delle percentuali di realizzazione delle fasi attuative, ponderata per i rispettivi pesi.

- **F.2 – Fondi interprofessionali**

Descrizione

Nel corso del 2019 si concluderà l'attività di valutazione dei Regolamenti generali di organizzazione, gestione, rendicontazione e controllo che i Fondi paritetici interprofessionali per la formazione continua e i Fondi bilaterali di cui all'art. 12, comma 4 della legge n. 276/2003 hanno prodotto in adempimento della Circolare Anpal n. 1 del 10 aprile 2018. Proseguiranno le attività di verifica amministrativo/contabile avviate nella seconda parte del 2018, sui sistemi di gestione e controllo e sulle attività formative realizzate dai Fondi Interprofessionali.

Indicatori di output/risultato per l'annualità 2019 (a)

Numero dei Regolamenti esaminati. Il metodo di calcolo è su base numerica.

Indicatori di output/risultato per l'annualità 2019 (b)

Numero di verifiche avviate nell'anno. Il metodo di calcolo è su base numerica.

- **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**

Descrizione

Si prevede d'implementare il sistema permanente di monitoraggio "NEXUS", ovvero la piattaforma informatica che raccoglie ed elabora, per le finalità previste, i dati provenienti dal SISTAF e dai Fondi Interprofessionali relativi al mondo della formazione continua al fine di sfruttare al meglio l'interoperabilità dei sistemi di rilevazione esistenti. L'obiettivo di tale attività è quello di aggiornare la struttura informatica affinché possa accogliere - in modalità condivisa - anche i dati contabili e i flussi documentali che periodicamente i Fondi inviano all'Agenzia ai fini della loro vigilanza e controllo.

Indicatori di output/risultato per l'annualità 2019

Realizzazione delle attività programmate. La base di calcolo dell'indicatore è determinata dalla somma delle percentuali di realizzazione delle fasi attuative, ponderata per i rispettivi pesi.

Codice G – Promozione e coordinamento dei programmi cofinanziati dal FSE

Nell'ambito di questo obiettivo generale sono previsti, nell'annualità 2019, i seguenti obiettivi specifici annuali:

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

Descrizione

In attuazione dell'accordo di partenariato e nell'ambito delle proprie competenze in materia di Promozione e coordinamento dei programmi cofinanziati dal Fondo Sociale Europeo, nonché di programmi cofinanziati con fondi nazionali negli ambiti di intervento del Fondo Sociale Europeo, l'ANPAL dovrà monitorare lo stato di attuazione dell'attuale ciclo di programmazione dei fondi strutturali (2014-2020), raccordandosi con l'Agenzia per la coesione territoriale ed il Dipartimento per le politiche di coesione della Presidenza del Consiglio, curando l'interlocuzione con le autorità europee, guidando le Autorità di gestione all'attuazione della strategia complessiva, nel rispetto delle regole e procedure ed avendo cura di agevolare il raggiungimento dei target di spesa.

Anpal, in qualità di Autorità Capofila FSE, coordina gli interventi e monitora le politiche comunitarie anche attraverso l'analisi dell'avanzamento della spesa e del Performance Framework.

Nel 2019 saranno realizzati rapporti periodici di monitoraggio dell'avanzamento fisico e finanziario degli interventi a valere sui programmi FSE a partire dai dati amministrativi presenti nella Banca Dati Unitaria sulla base dei Rapporti annuali di avanzamento predisposti dalle diverse autorità di gestione (RAA), con la valorizzazione degli indicatori di output e outcome previsti per il FSE, anche ai fini del raggiungimento degli obiettivi previsti nell'ambito del Performance Framework.

Il monitoraggio dell'avanzamento della spesa ai fini del raggiungimento dell'obiettivo viene effettuato con cadenza settimanale.

Inoltre sarà effettuato un monitoraggio relativo al raggiungimento dei target intermedi 2018 previsti per il Performance Framework. Anche tale monitoraggio viene effettuato con cadenza settimanale.

Saranno infine svolte attività di supporto e indirizzo su temi di natura trasversale al FSE anche mediante l'elaborazione di documenti.

Indicatori di output/risultato per l'annualità 2019 (a)

Realizzazione delle attività programmate, la base di calcolo dell'indicatore è determinata dalla somma delle percentuali di realizzazione delle fasi attuative, ponderata per i rispettivi pesi.

Indicatori di output/risultato per l'annualità 2019 (b)

Report semestrale e annuale sullo stato di attuazione dei programmi FSE.

- **G.2 – Elaborazione di indirizzi e linee guida**

Descrizione

In attuazione dell'Accordo di Partenariato Anpal in qualità di Autorità Capofila di FSE coordinerà gli interventi e monitorerà le politiche comunitarie. A supporto saranno elaborati report e documenti ad hoc.

Indicatori di output/risultato per l'annualità 2019

Elaborazione di n. 23 Report e n.3 Documenti per l'annualità di riferimento.

Codice H – Definizione e sviluppo dei Sistemi Informativi

Nell'ambito di questo obiettivo generale sono previsti, nell'annualità 2019, i seguenti obiettivi specifici annuali:

- **H.1 – Attuazione dello schema logico/progetto del SISTAF**

Descrizione

Per l'anno 2019 gli obiettivi saranno correlati all'individuazione e finalizzazione delle fasi di progettazione e sviluppo evolutivo del SISTAF ai fini della realizzazione del Sistema Informativo della Formazione Professionale, ai sensi dell'art. 15 del D.Lgs. n. 150/2015 e alla definizione di un sistema di monitoraggio nazionale degli interventi formativi regionali attraverso l'interscambio dei dati regionali.

In seguito alla presentazione del Protocollo unico di cooperazione al Tavolo SIU e la pianificazione della revisione del datamodel sarà predisposta una prima versione del datamodel. Si procederà infine al popolamento e al conseguente rilascio dell'applicativo.

Indicatori di output/risultato per l'annualità 2019

Realizzazione delle attività programmate, la base di calcolo dell'indicatore è determinata dalla somma delle percentuali di realizzazione delle fasi attuative, ponderata per i rispettivi pesi.

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

Descrizione

Nel corso dell'anno 2019 sarà predisposto l'applicativo per trasmissione delle comunicazioni obbligatorie e la visualizzazione delle informazioni relative allo "storico" delle comunicazioni obbligatorie. Sarà effettuata la migrazione delle comunicazioni obbligatorie dall'infrastruttura del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Indicatori di output/risultato per l'annualità 2019

Realizzazione delle attività programmate. La base di calcolo dell'indicatore è determinata dalla somma delle percentuali di realizzazione delle fasi attuative, ponderata per i rispettivi pesi.

- **H.3 – Rilascio Sistema - Predisposizione applicativo per trasmissioni delle comunicazioni obbligatorie**

Descrizione

Nell'annualità di riferimento sarà predisposto l'applicativo per la trasmissione delle comunicazioni obbligatorie e la visualizzazione dello storico delle comunicazioni obbligatorie inviate. Altresì sarà effettuata la migrazione delle comunicazioni obbligatorie dall'infrastruttura del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

Indicatori di output/risultato per l'annualità 2019

Realizzazione delle attività programmate, la base di calcolo dell'indicatore è determinata dalla somma delle percentuali di realizzazione delle fasi attuative, ponderata per i rispettivi pesi.

- **H.4 – Gestione ed evoluzione del repertorio degli incentivi**

Descrizione

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 del flusso informativo per l'alimentazione del repertorio on line e messa in opera del conferimento dei dati da parte dei referenti.

- **Indicatori di output/risultato per l'annualità 2019**

Realizzazione delle attività programmate, la base di calcolo dell'indicatore è determinata dalla somma delle percentuali di realizzazione delle fasi attuative, ponderata per i rispettivi pesi.

- **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)**

Descrizione

Nell'annualità di riferimento sarà attuata la progettazione e l'implementazione di una piattaforma integrata per la gestione di YFEJ, con il superamento dell'attuale riuso della piattaforma e conseguente integrazione con la scrivania MyANPAL.

Indicatori di output/risultato per l'annualità 2019

Realizzazione delle attività programmate, la base di calcolo dell'indicatore è determinata dalla somma delle percentuali di realizzazione delle fasi attuative, ponderata per i rispettivi pesi.

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

Descrizione

Saranno definite, in accordo con le Regioni e Province Autonome, le regole per l'aggiornamento del repertorio delle misure di politica attiva del lavoro e le modalità che consentano l'utilizzo di tale repertorio ai fini della gestione e del monitoraggio delle misure di politica attiva avviate.

- **Indicatori di output/risultato per l'annualità 2019**

Realizzazione delle attività programmate, la base di calcolo dell'indicatore è determinata dalla somma delle percentuali di realizzazione delle fasi attuative, ponderata per i rispettivi pesi.

Codice I – Comunicazione e supporto all'utenza

Questo obiettivo specifico triennale ha per oggetto, per l'annualità 2019, i seguenti obiettivi specifici annuali:

- **I.1 - Sito WEB istituzionale**

Descrizione

Nel corso della prima parte dell'anno di riferimento si completerà la migrazione del sito web sulla nuova infrastruttura in cloud e si avvierà una operazione di restyling finalizzata a migliorarne la fruibilità, in relazione ai diversi tipi di utenza. Per settembre 2019 sarà avviata la messa in produzione del nuovo portale ANPAL.

Indicatori di output/risultato per l'annualità 2019

Realizzazione delle attività previste in ciascuna delle fasi. La base di calcolo dell'indicatore è determinata dalla somma delle percentuali di realizzazione delle fasi attuative, ponderata per i rispettivi pesi.

- **I.2 - Numero Unico del lavoro**

Descrizione

In considerazione delle sempre maggiori interazioni con i diversi tipi di utenza, andrà attentamente monitorato il livello di servizio fornito, anche allo scopo di rafforzare, se necessario, il progetto, sotto il profilo delle risorse umane e strumentali.

Indicatori di output/risultato per l'annualità 2019

- Realizzazione delle attività previste in ciascuna delle fasi. La base di calcolo dell'indicatore è determinata dalla somma delle percentuali di realizzazione delle fasi attuative, ponderata per i rispettivi pesi;

- Percentuale di risposte in relazione alle chiamate. Il metodo di calcolo è su base percentuale.

- **I.3 – Pubblicazioni istituzionali**

Descrizione

Si sostanzia nella definizione e progettazione di Collane editoriali digitali volte alla diffusione e alla capitalizzazione degli studi e delle ricerche realizzati dall'Agenzia, da pubblicare sul portale ANPAL in una sezione dedicata. Tale obiettivo prevede la definizione del progetto e del piano editoriale, fino alla pubblicazione dei volumi delle collane editoriali.

Indicatori di output/risultato per l'annualità 2019

Realizzazione delle attività previste in ciascuna delle fasi. La base di calcolo dell'indicatore è determinata dalla somma delle percentuali di realizzazione delle fasi attuative, ponderata per i rispettivi pesi.

Codice L – Studi, analisi, monitoraggio e valutazione

Nell'ambito di questo obiettivo generale sono previsti, nell'annualità 2019, i seguenti obiettivi specifici annuali:

- **L.1 – Analisi del mercato del lavoro**

Descrizione

Il progetto prevede l'implementazione e l'ampliamento della conoscenza sulle consistenze e sugli andamenti del mercato del lavoro, attraverso lo sfruttamento del Sistema Informativo Unitario (SIU), con particolare riferimento al flusso delle Comunicazioni obbligatorie, delle Dichiarazioni di Immediata Disponibilità e delle Schede Anagrafico-professionali. Le analisi verranno condotte anche integrando tali basi informativa con altre fonti amministrative o basate su survey (ISTAT, Unioncamere, INPS). I risultati di tali attività confluiranno in report occasionali o periodici

Indicatori di output/risultato per l'annualità 2019

Note e Rapporti di monitoraggio e il metodo di calcolo è su base numerica.

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

Descrizione

La messa a regime del Sistema Informativo Unitario consentirà di monitorare le attività dei soggetti coinvolti all'interno della rete dei servizi al lavoro, con particolare riferimento ai Centri Pubblici per l'Impiego (CPI) e agli enti accreditati.

Il sistema di monitoraggio, utilizzando dati di fonte amministrativa, consentirà un'analisi periodica dell'utenza dei servizi al lavoro, delle azioni di politica attiva erogate e degli esiti delle stesse. Tali analisi potranno essere accompagnate da rilevazioni qualitative circa le caratteristiche, le risorse e i servizi offerti dai diversi operatori presenti sul territorio.

Utilizzando fonti di dati sia interne sia esterne (Istat, Inps, Unioncamere, etc.) sarà inoltre possibile analizzare i risultati conseguiti dai soggetti pubblici o privati accreditati rispetto al contesto territoriale e socio-economico di riferimento.

L'implementazione del sistema di monitoraggio dei servizi per l'impiego consentirà di produrre indicatori di contesto, di *performance* e di risultato utili per valutare, implementare e correggere gli interventi e le misure poste in essere, nonché fornire le informazioni quantitative richieste in sede europea (decisione della Commissione n. 573/2014/UE del 15 maggio 2014).

Inoltre saranno oggetto di analisi comparativa internazionale i modelli organizzativi e di governance dei Public Employment Service (PES) di altri Paesi, con particolare attenzione ai meccanismi che regolamentano i rapporti tra l'amministrazione pubblica e gli operatori privati, in un'ottica di "quasi mercato".

Indicatori di output/risultato per l'annualità 2019

Piano e Rapporto di monitoraggio e il metodo di calcolo è su base numerica.

- **L.3 – Monitoraggio della formazione professionale**

Descrizione

Nel 2019 è prevista la redazione del Rapporto annuale sulla Formazione Continua in Italia (anche ai fini della “Relazione sulla formazione continua in Italia ai sensi dell’articolo 66 della legge 144/99), in cui confluiranno i dati di monitoraggio e di valutazione soprattutto rispetto al sistema di formazione gestito dalle Regioni e dai Fondi Paritetici Interprofessionali. Nel rapporto che progressivamente nel tempo si andrà ampliando alle policy più complessive dell’apprendimento permanente, confluiranno inoltre i contributi esterni all’Agenzia.

Indicatori di output/risultato per l'annualità 2019

Rapporto di monitoraggio e documenti tecnico scientifici e il metodo di calcolo è su base numerica.

- **L.4 - Monitoraggio e valutazione della Garanzia Giovani**

Descrizione

L’attività di monitoraggio riguarda l’attuazione del Piano italiano Garanzia Giovani e del PON IOG a titolarità ANPAL si concentrerà in particolare sull’analisi dinamica delle azioni intraprese negli anni, allo scopo di analizzare e tenere monitorate le tendenze passate ed in essere nei diversi territori.

Andrà effettuata una nuova indagine relativa al grado di soddisfazione degli utenti.

Sarà verificato l’impatto conoscitivo della nuova modalità di diffusione dei dati su base mensile e quadrimestrale.

Sarà inoltre pubblicato un rapporto annuale.

Indicatori di output/risultato per l'annualità 2019

Rapporti di monitoraggio e il metodo di calcolo è su base numerica.

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

Descrizione

Ai fini dell’attuazione del Piano di valutazione unitario del PON SPAO si prevede la realizzazione di indagini valutative ad hoc con riguardo alle iniziative dirette alle persone. Si prevede inoltre di supportare da un punto di vista qualitativo l’analisi dei dati di monitoraggio e di valutazione relativi ai Programmi Operativi del FSE.

Indicatori di output/risultato per l'annualità 2019

Rapporto di monitoraggio e valutazione e il metodo di calcolo è su base numerica.

- **L.6 – Monitoraggio e valutazione dell’assegno di ricollocazione**

Descrizione

Come previsto dal comma 8 dell’art. 23 si realizzerà il monitoraggio dell’attuazione dell’assegno di ricollocazione.

L’attività di monitoraggio del processo di implementazione dell’assegno di ricollocazione, si accompagna alla valutazione per fornire evidenze sui risultati e sull’efficacia dello strumento. Tale obiettivo verrà realizzato mediante il rilascio di n.2 rapporti di monitoraggio relativi all’Assegno di Ricollocazione.

Indicatori di output/risultato per l'annualità 2019

Rapporti di monitoraggio e il metodo di calcolo è su base numerica.

- **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**

Descrizione

Attraverso una ricognizione degli strumenti operanti in Italia, sia a livello nazionale che regionale, ed in altri contesti internazionali, il progetto intende fornire un quadro delle politiche attive del lavoro in base a tematiche di maggior interesse e in riferimento a specifici target di popolazione.

L'obiettivo è quello di fornire uno studio approfondito delle misure e degli strumenti di policy relativamente alle politiche attive del lavoro sia in riferimento a specifici gruppi/target di popolazione interessati dalla singola policy, che alle aree di maggior interesse.

Le linee di analisi saranno svolte attraverso una mappatura della letteratura di riferimento e l'interlocuzione con referenti sovranazionali, nazionali e regionali.

Indicatori di output/risultato per l'annualità 2019

Rapporto di ricerca e il metodo di calcolo è su base numerica.

- **L.8 – Monitoraggio dei tirocini extracurricolari**

Descrizione

Il monitoraggio utilizzerà le informazioni presenti nel SIU e si focalizzerà sugli andamenti dei tirocini extracurricolari e sugli esiti occupazionali dei soggetti coinvolti, attraverso la costruzione di appositi indicatori finalizzati ad analizzare le caratteristiche delle imprese che accolgono i tirocinanti. Inoltre sarà monitorato l'adeguamento delle normative regionali alle nuove Linee Guida in materia.

Indicatori di output/risultato per l'annualità 2019

Rapporti di monitoraggio e il metodo di calcolo è su base numerica.

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

Descrizione

Anpal parteciperà alle attività previste dal SISTAN, e curerà la realizzazione delle attività previste nel Piano Statistico Nazionale (PSN).

Inoltre, l'Agenzia sarà coinvolta attivamente nelle attività previste dall'accordo interistituzionale siglato il 22 dicembre del 2015 tra Istat, Ministero del lavoro e delle politiche sociali, Inps e Inail. In particolare sarà impegnata, insieme agli altri Enti, nella realizzazione di un sistema informativo statistico sul mercato del lavoro e sulla protezione sociale, e nella redazione di note trimestrali congiunte e del rapporto annuale previsti dall'accordo.

Saranno definiti modalità e formati di accesso standard ai dati individuali da parte di gruppi di ricerca terzi, ai fini dell'effettuazione di studi e valutazioni.

Indicatori di output/risultato per l'annualità 2019

Rilascio di un dataset e il metodo di calcolo è numerico.

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

Descrizione

Attraverso una ricognizione degli strumenti operanti in Italia, sia a livello nazionale che regionale, ed in altri contesti internazionali, il progetto intende fornire un quadro delle politiche attive del lavoro in base a tematiche di maggior interesse e in riferimento a specifici target di popolazione.

L'obiettivo è quello di fornire uno studio approfondito delle misure e degli strumenti di policy relativamente alle politiche attive del lavoro sia in riferimento a specifici gruppi/target di popolazione interessati dalla singola policy, che alle aree di maggior interesse.

Le linee di analisi saranno svolte attraverso una mappatura della letteratura di riferimento e l'interlocuzione con referenti sovranazionali, nazionali e regionali.

Indicatori di output/risultato per l'annualità 2019

Rapporti di studio e il metodo di calcolo è su base numerica.

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

Descrizione

Come previsto all'articolo 16 del D.Lgs. 150/2015, l'Agenzia svolge attività di analisi, monitoraggio e valutazione delle politiche attive e dei servizi per il lavoro al fine di desumere elementi per riprogrammare/riorientare gli interventi alla luce dei risultati raggiunti.

In questo ambito il sottogruppo di lavoro "Analisi delle politiche attive e sviluppo di metodologie" istituito all'interno del Comitato Politiche attive, sarà la sede di confronto e di condivisione con le Regioni/P.A. sui sistemi di monitoraggio e valutazione delle politiche attive implementati a livello regionale e nazionale, sulle tempistiche di rilascio, pubblicazione e divulgazione dei dati, nonché sulle metodologie statistiche utilizzate.

Indicatori di output/risultato per l'annualità 2019

Realizzazione delle attività programmate, la base di calcolo dell'indicatore è determinata dalla somma delle percentuali di realizzazione delle fasi attuative, ponderata per i rispettivi pesi.

Codice M – Obiettivi trasversali e strumentali per l'attuazione del Piano Triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza

Nell'ambito di questo obiettivo generale sono previsti, nell'annualità 2019, i seguenti obiettivi specifici annuali:

- **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**

Descrizione

Attività connesse all'attuazione delle misure previste dalla vigente normativa in materia di trasparenza e anticorruzione. Realizzazione degli adempimenti funzionali all'attuazione del Piano triennale di prevenzione della corruzione e alla promozione ed attuazione di maggiori livelli di trasparenza. In continuità con quanto effettuato nell'annualità precedente proseguiranno le seguenti attività: verifiche a campione delle dichiarazioni di inconferibilità e incompatibilità, follow up delle misure implementate per la gestione del rischio. Infine, nel 2018 è stata predisposta una bozza relativa al codice di comportamento rivolto a tutto il personale dell'Agenzia, si prevede l'adozione di tale codice nel 2019.

Inoltre nel 2019 è prevista la definizione di un Regolamento interno per ANPAL che coordini l'accesso documentale, l'accesso civico semplice e l'accesso generalizzato.

Indicatori di output/risultato per l'annualità 2019

Misure di prevenzione della corruzione attuate rispetto a quelle programmate nel Piano per anno di riferimento. Il metodo di calcolo è su base percentuale.

- **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**

Descrizione

Attività connesse all'attuazione delle misure previste dalla vigente normativa in materia di trasparenza e anticorruzione. Realizzazione degli adempimenti funzionali all'attuazione del

Piano triennale di prevenzione della corruzione e alla promozione ed attuazione di maggiori livelli di trasparenza. In continuità con quanto realizzato nell'annualità precedente detto obiettivo verrà realizzato con il follow up delle misure implementate per la gestione del rischio e i protocolli di legalità/patti di integrità per le procedure di affidamento con particolare riferimento all'ambito della gestione contratti e procedure di acquisizione di beni e servizi.

Indicatori di output/risultato per l'annualità 2019

Misure di prevenzione della corruzione attuate rispetto a quelle programmate nel Piano per anno di riferimento. Il metodo di calcolo è su base percentuale.

- **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**

Descrizione

Attività connesse all'attuazione delle misure previste dalla vigente normativa in materia di trasparenza e anticorruzione. Si prevede a tal fine la realizzazione degli adempimenti funzionali all'attuazione del Piano triennale di prevenzione della corruzione e alla promozione ed attuazione di maggiori livelli di trasparenza. Detto obiettivo verrà realizzato con l'aggiornamento, per i profili di competenza, della mappatura delle aree di rischio dell'azione amministrativa e con la realizzazione degli adempimenti connessi allo svolgimento del processo di gestione del rischio e le attività connesse all'attuazione della normativa in materia di trasparenza, promozione di maggiori livelli di trasparenza e aggiornamento degli standard di qualità dei servizi e dei procedimenti.

Indicatori di output/risultato per l'annualità 2019

Misure di prevenzione della corruzione attuate rispetto a quelle programmate nel Piano per anno di riferimento. Il metodo di calcolo è su base percentuale.

- **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**

Descrizione

Attività connesse all'attuazione delle misure previste dalla vigente normativa in materia di trasparenza e anticorruzione. Si prevede a tal fine la realizzazione degli adempimenti funzionali all'attuazione del Piano triennale di prevenzione della corruzione e alla promozione ed attuazione di maggiori livelli di trasparenza. Tale obiettivo verrà realizzato con l'aggiornamento, per i profili di competenza, della mappatura delle aree di rischio dell'azione amministrativa e con la realizzazione degli adempimenti connessi allo svolgimento del processo di gestione del rischio e delle attività connesse all'attuazione della normativa in materia di trasparenza, promozione di maggiori livelli di trasparenza e aggiornamento degli standard di qualità dei servizi e dei procedimenti.

Inoltre, si specifica che nell'annualità di riferimento, la Divisione competente provvederà a dar seguito agli adempimenti previsti dall'art. 22 del Decreto n.33 del marzo 2013 “obblighi di pubblicazione dei Dati relativi agli Enti pubblici vigilati, e agli enti di diritto privato in controllo pubblico, nonché alle partecipazioni in società di diritto pubblico” in relazione ai fondi interprofessionali per la formazione continua.

Indicatori di output/risultato per l'annualità 2019

Misure di prevenzione della corruzione attuate rispetto a quelle programmate nel Piano per anno di riferimento. Il metodo di calcolo è su base percentuale.

- **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**

Descrizione

Attività connesse all'attuazione delle misure previste dalla vigente normativa in materia di trasparenza e anticorruzione. Si prevede pertanto la piena realizzazione degli adempimenti funzionali all'attuazione del Piano triennale di prevenzione della corruzione e alla promozione ed attuazione di maggiori livelli di trasparenza. Tale obiettivo verrà realizzato mediante l'aggiornamento, per i profili di competenza, della mappatura delle aree di rischio dell'azione amministrativa e con la realizzazione degli adempimenti connessi allo svolgimento del processo di gestione del rischio e delle attività connesse all'attuazione della normativa in materia di trasparenza, anche con la promozione di maggiori livelli di trasparenza e l'aggiornamento degli standard di qualità dei servizi e dei procedimenti.

Indicatori di output/risultato per l'annualità 2019

Misure di prevenzione della corruzione attuate rispetto a quelle programmate nel Piano per anno di riferimento. Il metodo di calcolo è su base percentuale.

- **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**

Descrizione

Attività connesse all'attuazione delle misure previste dalla vigente normativa in materia di trasparenza e anticorruzione. Realizzazione degli adempimenti funzionali all'attuazione del Piano triennale di prevenzione della corruzione e alla promozione ed attuazione di maggiori livelli di trasparenza. Detto obiettivo verrà realizzato con l'aggiornamento, per i profili di competenza, della mappatura delle aree di rischio dell'azione amministrativa e con la realizzazione degli adempimenti connessi allo svolgimento del processo di gestione del rischio e le attività connesse all'attuazione della normativa in materia di trasparenza, promozione di maggiori livelli di trasparenza e aggiornamento degli standard di qualità dei servizi e dei procedimenti.

- **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**

Descrizione

Attività connesse all'attuazione delle misure previste dalla vigente normativa in materia di trasparenza e anticorruzione. Si prevede 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 si perverrà attraverso l'aggiornamento, per i profili di competenza, della mappatura delle aree di rischio dell'azione amministrativa e con la realizzazione degli adempimenti connessi allo svolgimento del processo di gestione del rischio, lo svolgimento delle attività connesse all'attuazione della normativa in materia di trasparenza, la promozione di maggiori livelli di trasparenza e l'aggiornamento degli standard di qualità dei servizi e dei procedimenti, la dematerializzazione documentale, gli strumenti di misurazione e monitoraggio - anche informatici - del livello di rischio corruzione.

Infine la Divisione competente nell'annualità di riferimento si occuperà del rilascio dell'applicativo per la gestione documentale e il monitoraggio dei processi finalizzato alla dematerializzazione documentale.

Indicatori di output/risultato per l'annualità 2019

Misure di prevenzione della corruzione attuate rispetto a quelle programmate nel Piano per anno di riferimento. Il metodo di calcolo è su base percentuale.

Codice N – Obiettivi di “efficienza interna” e di “efficienza esterna”

Per la descrizione dell'obiettivo N1 si rimanda al capitolo *“Obiettivi individuali per il raggiungimento degli obiettivi della programmazione annuale (obiettivo N1)”* e alle relative schede allegate.

RISORSE FINANZIARIE ANNUALITÀ 2019

In considerazione degli obiettivi specifici annuali precedentemente descritti, si rappresentano nel prospetto seguente le risorse finanziarie per l'anno 2019 previste dell'Agenzia. Si precisa che il totale riportato in tabella non tiene conto dell'importo relativo alla voce di bilancio "partite di giro" di cui al bilancio di previsione per l'esercizio finanziario 2019.

Tabella 4 - Tabella riepilogativa delle risorse

Obiettivo	FTE	Percentuale	Spese di personale e funzionamento	Acquisto di beni e servizi	Altre spese	Trasferimenti passivi	Totale
A.1	4,66268657	2,30%	307.365,02	226.619,35	817.822,14		1.351.806,51
A.2	2,86119403	1,41%	188.610,35	139.061,87	501.845,41		829.517,63
A.3	2,96716418	1,46%	195.595,92	144.212,31	520.432,27		860.240,51
A.4	3,39104478	1,67%	223.538,20	164.814,07	594.779,74		983.132,01
A.5	3,49701493	1,72%	230.523,77	169.964,51	613.366,61		1.013.854,89
A.6	1,27164179	0,63%	83.826,82	61.805,28	223.042,40		368.674,50
A.7	0,6358209	0,31%	41.913,41	30.902,64	111.521,20		184.337,25
B.1	0,4238806	0,21%	27.942,27	20.601,76	74.347,47		122.891,50
B.2	4,42955224	2,18%	291.996,77	215.288,38	776.931,04		1.284.216,19
B.3	15,1431343	7,46%	998.237,76	735.997,84	2.656.063,28		4.390.298,89
B.4	4,48253731	2,21%	295.489,55	217.863,60	786.224,47		1.299.577,63
B.5	0,2119403	0,10%	13.971,14	10.300,88	37.173,73		61.445,75
B.6	0,37089552	0,18%	24.449,49	18.026,54	65.054,03		107.530,06
B.7	1,80149254	0,89%	118.754,67	87.557,48	315.976,74	115.215.000,00	115.737.288,88
C.1	1,74850746	0,86%	115.261,88	84.982,26	306.683,30		506.927,44
C.2	0,47686567	0,23%	31.435,06	23.176,98	83.640,90		138.252,94
C.3	0,26492537	0,13%	17.463,92	12.876,10	46.467,17		76.807,19
C.4	1,37761194	0,68%	90.812,39	66.955,72	241.629,27		399.397,38
D.1	1,69552239	0,84%	111.769,10	82.407,04	297.389,87		491.566,01
D.2	0,52985075	0,26%	34.927,84	25.752,20	92.934,33		153.614,38
E.1	1,09149254	0,54%	71.951,36	53.049,53	191.444,73		316.445,62
E.2	0,55104478	0,27%	36.324,96	26.782,29	96.651,71		159.758,95
F.1	8,63656716	4,25%	569.323,85	419.760,84	1.514.829,65		2.503.914,34
F.2	1,48358209	0,73%	97.797,96	72.106,16	260.216,14		430.120,25
F.3	2,06641791	1,02%	136.218,59	100.433,58	362.443,90		599.096,07
G.1	5,29850746	2,61%	349.278,43	257.521,99	929.343,34		1.536.143,77
G.2	7,20597015	3,55%	475.018,67	350.229,90	1.263.906,95		2.089.155,52
H.1	2,54328358	1,25%	167.653,65	123.610,55	446.084,81		737.349,01
H.2	0,6358209	0,31%	41.913,41	30.902,64	111.521,20		184.337,25
H.3	0,6358209	0,31%	41.913,41	30.902,64	111.521,20		184.337,25
H.4	0,4238806	0,21%	27.942,27	20.601,76	74.347,47		122.891,50
H.5	0,05298507	0,03%	3.492,78	2.575,22	9.293,43		15.361,44
H.6	0,15895522	0,08%	10.478,35	7.725,66	27.880,30		46.084,31
I.1	1,05970149	0,52%	69.855,69	51.504,40	185.868,67		307.228,75
I.2	1,96044776	0,97%	129.233,02	95.283,14	343.857,04		568.373,19
I.3	0,31791045	0,16%	20.956,71	15.451,32	55.760,60		92.168,63
L.1	4,98059701	2,45%	328.321,73	242.070,67	873.582,74		1.443.975,14
L.2	2,80820896	1,38%	185.117,57	136.486,65	492.551,97		814.156,20
L.3	5,08656716	2,51%	335.307,30	247.221,11	892.169,61		1.474.698,02
L.4	3,55	1,75%	234.016,55	172.539,73	622.660,04		1.029.216,32
L.5	2,01343284	0,99%	132.725,80	97.858,36	353.150,47		583.734,63
L.6	2,06641791	1,02%	136.218,59	100.433,58	362.443,90		599.096,07
L.7	3,65597015	1,80%	241.002,12	177.690,17	641.246,91		1.059.939,20
L.8	5,35149254	2,64%	352.771,22	260.097,21	938.636,78		1.551.505,20
L.9	4,23880597	2,09%	279.422,75	206.017,59	743.474,68		1.228.915,01
L.10	7,84179104	3,86%	516.932,08	381.132,54	1.375.428,15		2.273.492,77
L.11	2,11940299	1,04%	139.711,37	103.008,80	371.737,34		614.457,51
M.1	7,20597015	3,55%	475.018,67	350.229,90	1.263.906,95		2.089.155,52
N.1	75,7156716	37,30%	4.991.188,81	3.679.989,22	13.280.316,40	30.000.000,00	51.951.494,43
Totale	203	100,00%	13.381.791,47	9.866.356,53	35.605.630,51	145.215.000,00	204.068.778,51

UNITÀ ORGANIZZATIVE UTILI AL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI

Con riferimento agli obiettivi specifici, si rappresentano, nella tabella seguente, le Unità Organizzative coinvolte per l'annualità 2019.

Tabella 5 - Riepilogo obiettivi ANPAL – 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 creditriche 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	Benchmarking 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
G	Promozione e coordinamento dei programmi cofinanziati dal Fondo Sociale Europeo	G.1	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.2	Monitoraggio dello stato di attuazione dei Programmi FSE. Avanzamento della spesa e Performance Framework	D6 - S2
H	Sviluppo dei Sistemi Informativi	H.1	Elaborazione di indirizzi e linee guida	D6
		H.2	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.3	Realizzazione dell'applicativo relativo al fascicolo dellavoratore sulla base dello schema logico	D7
		H.4	Rilascio Sistema - Predisposizione applicativo per trasmissioni delle comunicazioni obbligate	D7
		H.5	Gestione ed evoluzione del repertorio degli incentivi	D4 - D7
		H.6	YFEuresJob - Sviluppo di piattaforma integrata nella scrivania cittadini per la registrazione e la gestione delle richieste di benefit finanziari (partendo da Solidarity Corps)	D7
I	Comunicazione e supporto all'utenza	H.6	Incrementazione sezione 6 SAP - Rilascio applicativo per il caricamento/inserimento nuove politiche regionali	D7
		I.1	Sito web istituzionale	D7
L	Studi, analisi, monitoraggio e valutazione	I.2	Numero Unico del lavoro	D3 - D7
		I.3	Pubblicazioni istituzionali	D7
		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 extracurricolari	S4
		L.9	Valorizzazione a scopo statistico degli archivi amministrativi e raccordo con il Sistema Statistico Nazionale	S3
M	Attuazione del Piano triennale di prevenzione della corruzione e promozione di maggiori livelli di trasparenza	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
N	Obiettivi di "efficienza interna" e di "efficienza esterna"	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

DALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

Il percorso per definire la performance individuale in modo coerente con la performance organizzativa prevede che venga posta attenzione all'incrocio tra responsabilità/progetti affidati alla struttura e responsabilità individuali dei dirigenti e dei responsabili delle Strutture di Ricerca e consulenza tecnico-scientifica.

L'Agenzia propende per l'adozione di una modalità tecnica dell'integrazione e negoziazione per la declinazione degli obiettivi di *performance* individuale dove gli obiettivi sovraordinati vengono reinterpretati, personalizzati sulle sfide specifiche e calati nelle strutture. Si tratta dell'approccio metodologico che maggiormente consente di agganciare i due livelli di performance e di dare enfasi alla prospettiva strategica, assicurando la coerenza di sistema; tale approccio, partendo dagli obiettivi attribuiti all'Amministrazione, a cascata coinvolge i dirigenti e i responsabili delle Strutture di Ricerca e consulenza tecnico-scientifica nonché l'intera organizzazione che, insieme, contribuiscono al raggiungimento dei risultati medesimi.

Detta modalità presenta il vantaggio di stimolare e supportare una riflessione articolata sui progetti e sulle attività che contribuiscono a migliorare la *performance*.

Il Piano della Performance 2018-20 è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione di ANPAL con deliberazione n. 6 del 27 febbraio 2018 ed è disponibile sul sito dell'Agenzia (<http://www.anpal.gov.it/amministrazione-trasparente/Performance/Pagine/Piano-della-performance.aspx>).

OBIETTIVI INDIVIDUALI PER IL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI DELLA PROGRAMMAZIONE ANNUALE (Obiettivo N1)

Alla luce di quanto precede, si evidenzia come buona parte degli obiettivi individuali assegnati ai dirigenti e ai responsabili delle Strutture di ricerca tecnico-scientifica concorrano direttamente al raggiungimento degli obiettivi specifici annuali fissati per l'Agencia. Oltre a questi, di cui si è data evidenza nel capitolo "La programmazione annuale", si individuano obiettivi individuali ulteriori che hanno carattere trasversale e strumentale rispetto a quelli già elencati (Obiettivo N1). Tali obiettivi afferiscono principalmente alle funzioni di gestione ordinaria e sono funzionalmente connessi al conseguimento degli obiettivi specifici annuali: si tratta di obiettivi di cd. "Efficienza interna", tesi a migliorare l'efficienza interna alla struttura. Questi obiettivi sono altresì riconducibili alla cd. "Efficacia esterna", vale a dire l'efficacia verso i destinatari della attività, soggetti esterni a cui sono rivolti i servizi resi.

L'**Allegato 1** del presente documento contiene le schede relative agli obiettivi generali e specifici nonché quelle relative alle funzioni di gestione ordinaria.

ALLEGATI

ALLEGATO 1: SCHEDE OBIETTIVI GENERALI 2019-2021

ALLEGATO 2: SCHEDE OBIETTIVI SPECIFICI 2019