

2018 - 2020

Piano della Performance



SOMMARIO

PREMESSA	4
PRESENTAZIONE DELL'AGENZIA.....	7
MANDATO ISTITUZIONALE E MISSIONE.....	7
ORGANIZZAZIONE E PERSONALE	9
ATTIVITÀ DELLE STRUTTURE DELL'AGENZIA	17
PROGRAMMAZIONE E POLITICA DI BILANCIO	23
IL CICLO DELLA PERFORMANCE	25
IL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE	27
L'ALBERO DELLA PERFORMANCE	29
LA PIANIFICAZIONE TRIENNALE	32
IL COLLEGAMENTO CON IL PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PER LA TRASPARENZA.....	36
OBIETTIVI GENERALI TRIENNALI	38
OBIETTIVI SPECIFICI TRIENNALI.....	40
<i>Codice A – Predisposizione delle attività per la gestione del personale, dei bilanci e delle procedure finanziarie</i>	40
<i>Codice B – Assegno di ricollocazione.....</i>	40
<i>Codice B - Incentivo per l'occupazione nel Mezzogiorno</i>	40
<i>Codice C - Rafforzamento quantitativo</i>	40
<i>Codice C - Rafforzamento qualitativo.....</i>	40
<i>Codice D – Profilazione qualitativa</i>	41
<i>Codice D - Definizione di strumenti per IDO in ambito territoriale.....</i>	41
<i>Codice D – Elaborazione degli standard di servizio e di costo.....</i>	41
<i>Codice E – Orientamento e Formazione on line.....</i>	41
<i>Codice F – Azioni di rafforzamento delle competenze della forza lavoro</i>	41
<i>Codice G – Monitoraggio dei programmi cofinanziati dal FSE</i>	41
<i>Codice H – Definizione e sviluppo dei Sistemi Informativi.....</i>	41
<i>Codice I – Definizione e sviluppo della strategia di comunicazione.....</i>	42
<i>Codice L – Studi, analisi, monitoraggio e valutazione</i>	42
<i>Codice M – Obiettivi trasversali e strumentali per l'attuazione del Piano Triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza.....</i>	42
<i>Codice N – Obiettivi trasversali e strumentali al conseguimento agli obiettivi specifici annuali da A a M.....</i>	42
LA PROGRAMMAZIONE ANNUALE.....	43
<i>Codice A – Predisposizione delle attività per la gestione del personale, dei bilanci e delle procedure finanziarie</i>	43
<i>Codice B – Assegno di ricollocazione.....</i>	45
<i>Codice B - Incentivo per l'occupazione nel Mezzogiorno</i>	45

<i>Codice C – Rafforzamento quantitativo</i>	48
<i>Codice D – Profilazione qualitativa</i>	50
<i>Codice D – Definizione di strumenti per IDO in ambito territoriale</i>	51
<i>Codice D – Elaborazione degli standard di servizio e di costo</i>	51
<i>Codice E – Orientamento e Formazione on line</i>	51
<i>Codice F – Azioni di rafforzamento delle competenze della forza lavoro</i>	52
<i>Codice G – Monitoraggio FSE</i>	53
<i>Codice I – Definizione e sviluppo della strategia di comunicazione</i>	56
<i>Codice L – Studi, analisi, monitoraggio e valutazione</i>	57
<i>Codice M – Obiettivi trasversali e strumentali per l’attuazione del Piano Triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza</i>	61
<i>Codice N – Obiettivi di “efficienza interna” e di “efficienza esterna”</i>	63
RISORSE FINANZIARIE ANNUALITÀ 2018	64
UNITÀ ORGANIZZATIVE UTILI AL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI	66
DALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE	68
OBIETTIVI INDIVIDUALI PER IL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI DELLA PROGRAMMAZIONE ANNUALE (Obiettivo N1)	69
ALLEGATI	70

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 2018 – 2020. Nella redazione del presente Piano, inoltre, si è tenuto conto delle indicazioni contenute nelle Linee Guida per il Piano della performance, 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 recente 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 generale¹. In considerazione delle specifiche caratteristiche dell'Agenzia, gli indicatori degli obiettivi specifici triennali e annuali sono classificati ai sensi dell'articolo 6 del DPCM 18 settembre 2012 (Definizione delle linee guida generali per l'individuazione dei criteri e delle metodologie per la costruzione di un sistema di indicatori ai fini della misurazione dei risultati attesi dai programmi di bilancio, ai sensi dell'articolo 23 del decreto legislativo 31 maggio 2011, n. 91) e della Circolare del Ministero dell'Economia e delle Finanze n. 23 del 16 giugno 2017.

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:

- Decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, ai sensi dell'articolo 2, del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150, attualmente in corso di adozione e sul cui schema è stata sancita, in data 21 dicembre 2017, l'intesa, da parte della conferenza permanente per i rapporti tra lo stato, le Regioni e le Province Autonome di Trento e Bolzano;
- Relazione Programmatica al bilancio di previsione 2018;
- Nota preliminare al bilancio di previsione per l'esercizio finanziario 2018 (approvato con delibera n. 25 del Consiglio di Amministrazione di ANPAL del 05.12.17)

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.

¹ Con l'emanazione progressiva di diversi moduli rivolti a differenti gruppi di amministrazioni sarà possibile tenere conto delle specifiche caratteristiche di ciascuno di essi. Tuttavia, le indicazioni metodologiche qui contenute sono da considerarsi di carattere generale e, quindi, applicabili anche ad altre Amministrazioni dello Stato, nelle more dell'adozione delle specifiche linee guida. (Linee Guida per il Piano della performance – Ministeri, n. 1 giugno 2017; p. 4)

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: Assegno di ricollocazione, 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., INAPP)
- 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 strategici triennali e annuali 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 2018-2020 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, in questa prima fase, l'Agenzia fa riferimento e si adegua al sistema elaborato dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (DM 7 aprile 2011, registrato dalla Corte dei Conti in data 20 maggio 2011 e DM 30 gennaio 2012, registrato dalla Corte dei Conti il 15 marzo 2012).

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.

Nel corso dell'annualità 2018 l'Agenzia realizzerà un proprio sistema di monitoraggio che, in coerenza con quello adottato dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, terrà conto delle specificità dell'Agenzia rispetto alla *governance* e alle finalità istituzionali e dei compiti affidati all'Agenzia, nonché delle disposizioni dei decreti attuativi della legge n. 124 del 2015.

Nelle more della definizione del sistema di cui sopra, l'Agenzia produrrà comunque i rapporti di monitoraggio intermedi e in itinere in coerenza con le tempistiche di cui ai DM sopra citato.

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 2017-19² - approvato dal Consiglio di Amministrazione di ANPAL con deliberazione n. 23 del 7 novembre 2017 – per la parte relativa all'annualità 2018, con particolare riferimento agli obiettivi specifici annuali e agli obiettivi triennali, fino a ricomprendere la pianificazione dell'anno 2020.

² Il Piano della Performance 2017 – 2019 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.21 del 7 novembre 2017 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.

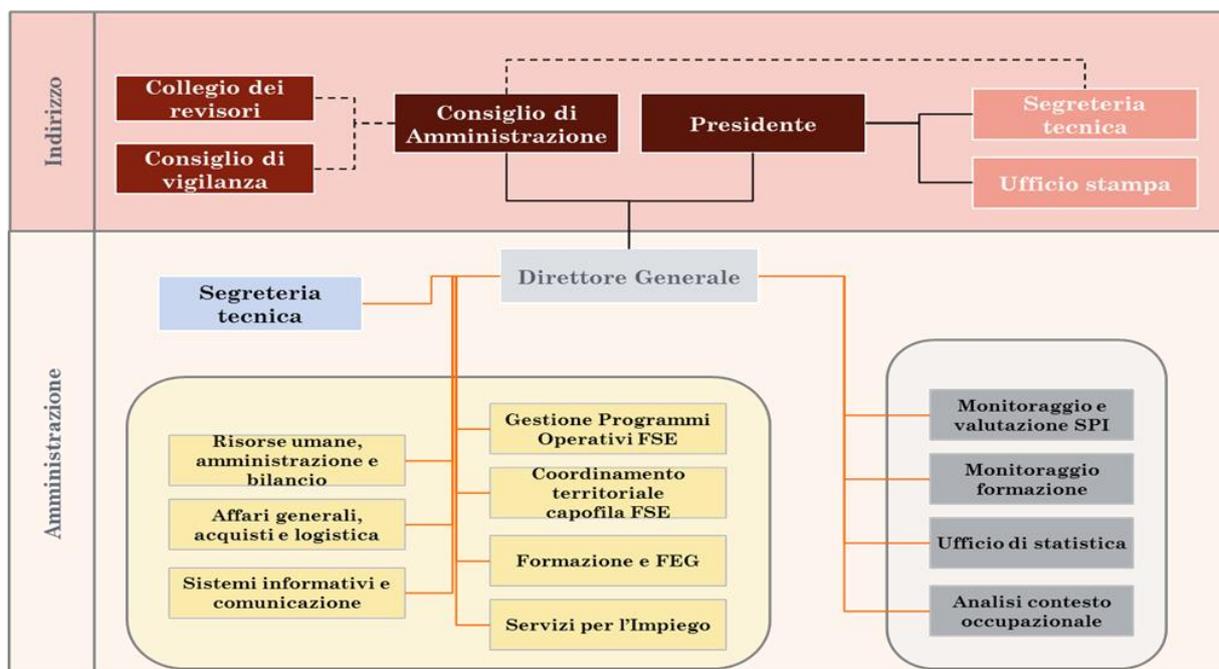
Infine, i membri del **Collegio dei revisori** sono stati nominati con D.P.C.M. del 14 giugno 2016. Il Collegio si compone di tre membri effettivi, due in rappresentanza del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e uno in rappresentanza del Ministero dell'economia e delle finanze, nonché di due 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.³

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.21 del 7 novembre 2017 (per il quale è in corso l'iter di approvazione finale), 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):

³ 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 e deliberazione n. 21 del 7 novembre 2017.

- 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.21 del 7 novembre 2017) - 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 amministrativa⁴.

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 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);

⁴ L’incarico di Capo Ufficio Stampa è stato conferito con DD n. 32 del 23 gennaio 2018

- 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).
- Inoltre, ai sensi dell'articolo 3, comma 7 del DPCM 13 aprile 2016, n. 2 unità di personale proveniente dall'INPS, comandato presso la Direzione Generale per le politiche attive, i servizi per il lavoro e la formazione continua a svolgere servizio presso ANPAL con decorrenza 1° gennaio 2017 e fino alla scadenza del periodo di comando.

Con DD prot. n. 183 del 30/05/2017 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. 181 del 30/05/2017, con DD prot. n. 206 del 19/06/2017 e con DD prot. n. 278 del 18/09/2017.

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 MLPS ▶ Gestione del personale ex Inapp ▶ Sviluppo del personale, formazione, relazioni sindacali ▶ Gestione contabile: impegni e pagamenti 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Acquisto di beni e servizi amministrativa di servizi e forniture ▶ Contenzioso, anche relativo alle programmazioni FSE concluse ▶ Gestione amministrativa e controllo dei servizi e delle forniture ▶ Gestione della logistica, sicurezza, protocollo informatico 		<ul style="list-style-type: none"> ▶ Vigilanza su fondi interprofessionali e bilaterali e promozione della formazione per occupati 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Coordinamento servizi per il lavoro e PES Network ▶ Gestione dell'assegno di ricollocazione ▶ Autorizzazione, accreditamento e repertorio incentivi ▶ Coordinamento collocamento mirato, spettacolo 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Supporto all'Autorità di certificazione 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Sistema informativo unitario delle politiche del lavoro
GRUPPI DI SUPPORTO TECNICO SCIENTIFICO ALLE ATTIVITA' DELLE DIVISIONI							
	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Redazione dei bilanci; Programmazione e controllo 		<ul style="list-style-type: none"> ▶ Supporto alla gestione del PON SPAO ▶ Supporto alla gestione del PON IOG ▶ Controllo delle attività finanziate a valere sui programmi operativi ▶ Controllo qualità e procedure e supporto alle attività di audit ▶ Programmazione e Monitoraggio dei progetti 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Promozione e coordinamento delle attività di formazione dei disoccupati ▶ Programmi di mobilità territoriale per finalità formative ▶ Autorità di Gestione del FEG e definizione degli interventi di politica attiva per la risoluzione delle crisi aziendali 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Progetti e finanziamento diretto dell'UE 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Normativa in materia di FSE ▶ Coordinamento programmi operativi regionali ▶ Coordinamento PON, strategie di macroarea, PRA e OT11 ▶ Accordo di partenariato e indirizzo OT8, OT9, OT10.; comunicazione FSE; comitato FSE 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Sviluppi applicativi a supporto delle procedure di autogoverno sistema di gestione e controllo dei PON (SIGMA) ▶ Attività di comunicazione e protezione dei dati personali ▶ Sistema informativo della formazione professionale

Figura 3 - Gruppi di lavoro (Strutture)

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

Di seguito si forniscono alcuni dati relativi alle risorse umane assegnate all'Agenzia alla data del 31 dicembre 2017. Si segnala che, rispetto al numero di risorse umane trasferite ad ANPAL al 1° gennaio 2017, 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 31/12/2017 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

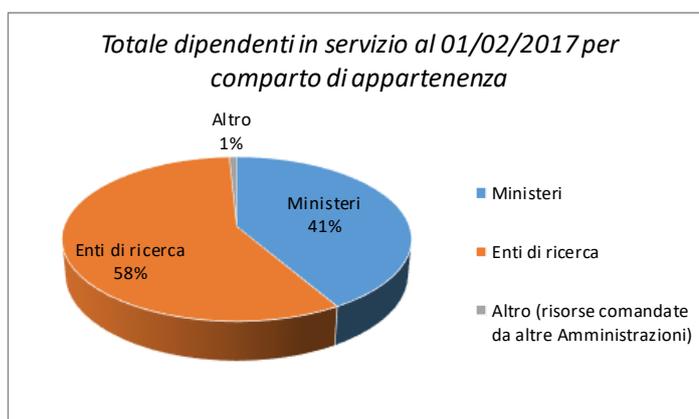


Figura 5 - Totale dipendenti in servizio al 31/12/2017 per fasce di età

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

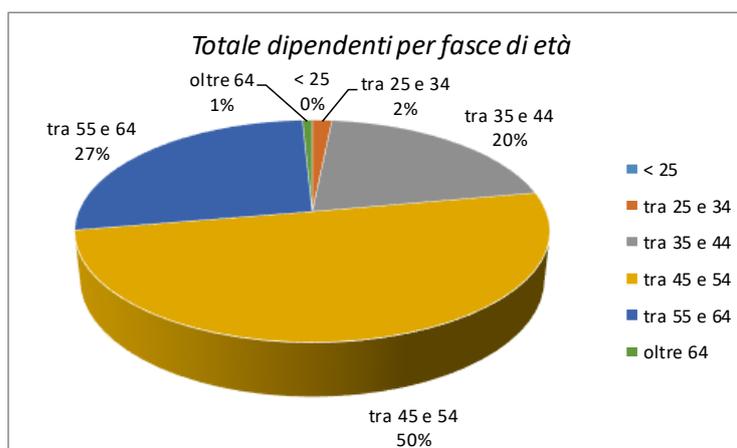


Tabella 1 - Totale dipendenti in servizio per inquadramento giuridico (comparto "Ministeri")

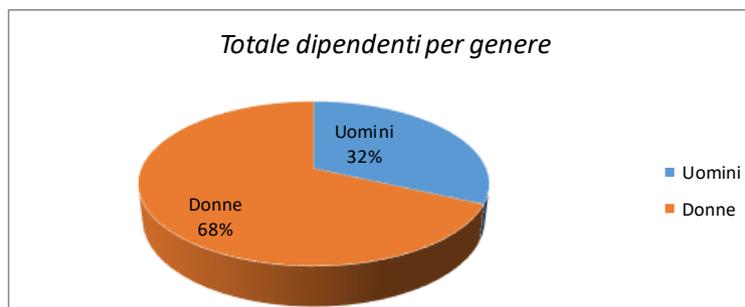
Totale dipendenti in servizio per inquadramento giuridico (comparto "Ministeri")			
Area ministeriale	Area III	F7	0
		F6	0
		F5	3
		F4	17
		F3	9
		F2	4
		F1	3
	Area II	F7	0
		F6	0
		F5	28
		F4	3
		F3	19
		F2	12
	Area I	F3	0
		F2	1
		F1	1
		totale	104

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		47	
	totale		144

Figura 6 - Totale dipendenti suddivisi per genere al 31/12/2017

Genere	Totale dipendenti per genere
Uomini	79
Donne	169
<i>Totale</i>	<i>248</i>



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 n. 183 del 30.05.17 e seguenti, sopra descritti, 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 31/12/2017 per fasce di appartenenza

	n.	
Dirigenti di II fascia	A	7
	B	
	totale	7

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, come di seguito rappresentato⁵:

- contratto di Assistenza Tecnica Legale (servizio integrato comprensivo di servizi legali, formativi e di assistenza tecnica e gestionale da erogarsi in favore di ANPAL): n. 3 collaboratori esterni;
- contratto di Assistenza Tecnica Informatica (servizio di assistenza tecnico-informatica in favore di ANPAL in relazione al sistema informativo dedicato alla gestione degli Interventi comunitari): n. 11 collaboratori esterni;
- Servizi di assistenza tecnica e gestionale alla Direzione Generale per le Politiche Attive, i Servizi per il Lavoro e la Formazione - Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (oggi ANPAL) - nell'ambito degli Interventi finanziati dal FEG - Fondo Europeo di adeguamento alla Globalizzazione: n. 16 collaboratori.
- Servizio di assistenza tecnica e supporto per lo svolgimento delle funzioni di vigilanza sulla gestione dei Fondi Paritetici Interprofessionali: n. 10 collaboratori esterni;
- Servizi di assistenza tecnica e gestionale alla DG PASFL nell'ambito delle attività connesse alla certificazione delle spese dei Programmi FSE 2007-2013 e 2014-2020 e successiva Variante contrattuale: n. 12 collaboratori esterni;
- Servizio di Assistenza Tecnico-gestionale (Servizi di assistenza tecnica e gestionale nell'ambito delle attività connesse ai programmi FSE a titolarità di ANPAL – servizi analoghi): n. 61 collaboratori esterni, parte dei quali svolgono attività a favore di organismi intermedi del PON
- SPAO.

⁵ Dati al 31/12/2017

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 del 28 dicembre 2017 è stato prorogato fino al 30 aprile 2018 il protocollo del 28 agosto 2017 che disciplina lo svolgimento da parte dell'INAPP di attività strumentali connesse al funzionamento di ANPAL.

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 specifici triennali e annuali.

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 del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali ex articolo 2 del D. Lgs. 150/2015⁶. 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

⁶ 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 31/12/2017.

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 31/12/2017.⁷
- 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 “MINISTERI”

- a) 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 31/12/2017.

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 Ministeri**

⁷ Nel corso dell’annualità 2018, 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 Ministeri, 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'

ai sensi dell'articolo 4, comma 9, del decreto legislativo 14 settembre 2015, n.150.

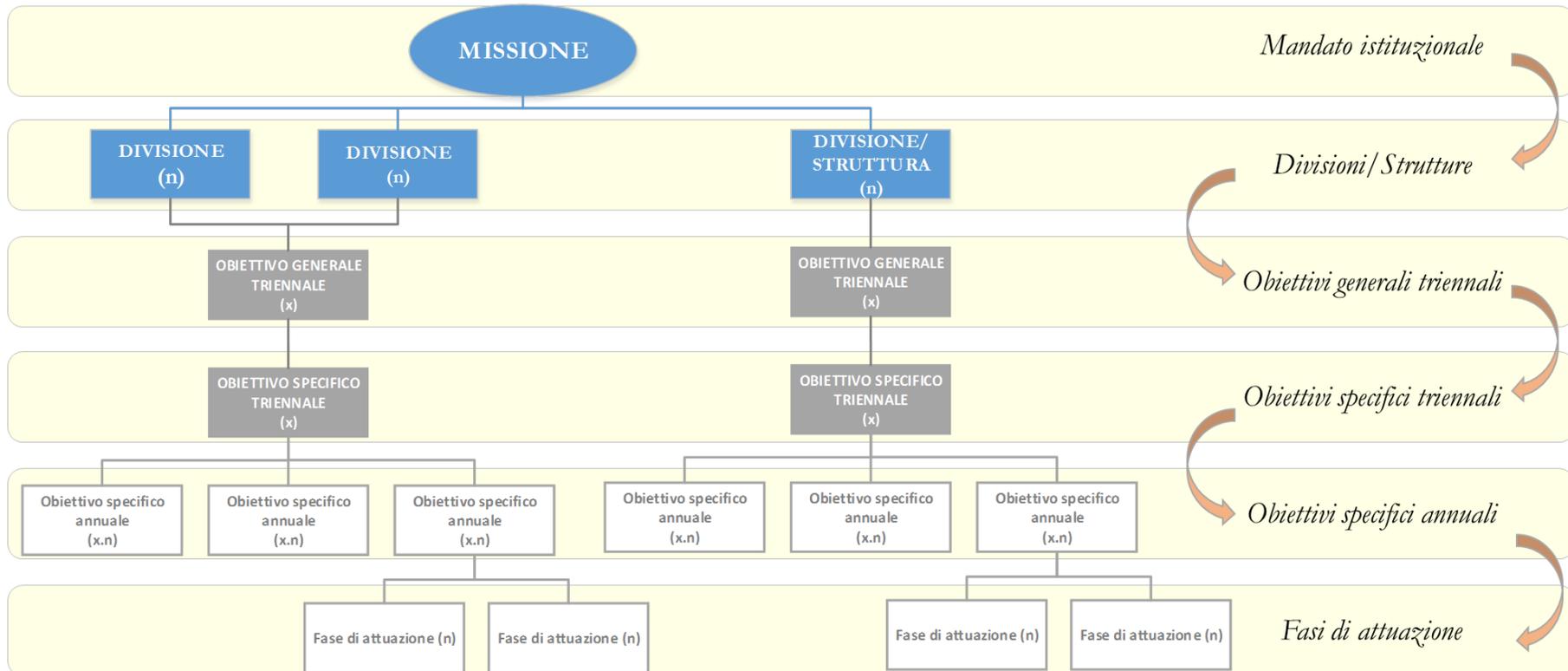
L'ALBERO DELLA PERFORMANCE

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 ATTIVITA'	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 progetto 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 ▶ Ddefinisce 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



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 2018 - 2020⁸ 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 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.

Al riguardo, 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 2, del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150, sullo schema di 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.

In particolare, per l’anno 2018, gli obiettivi annuali dell’azione in materia di politiche attive del lavoro, previsti dal Decreto in parola, sono i seguenti:

- a) l’erogazione dell’assegno di ricollocazione di cui all’art. 23 del d.lgs. n. 150/2015 a tutti i destinatari aventi diritto, previa verifica e chiusura entro il 2017 della fase di sperimentazione prevista dall’avviso pubblico di cui alla delibera del Consiglio di Amministrazione di ANPAL n. 1 del 2017;
- b) definizione dei termini e delle modalità attuative in relazione all’applicazione del principio di sussidiarietà;

⁸ “obiettivi specifici” ai sensi dell’articolo 5 del D.lgs. 150/2009

- c) definizione di unità di costo standard (UCS) e degli standard di servizio condivisi su tutto il territorio nazionale;
- d) sviluppo di metodologie sui sistemi di intermediazione domanda/offerta di lavoro;
- e) sviluppo della metodologia sulla profilazione qualitativa per l'individuazione di percorsi di inserimento/reinserimento nel mercato del lavoro;
- f) attuazione di un sistema di rilevazione dei fabbisogni di competenze finalizzati a sostenere l'inserimento o il reinserimento al lavoro dei disoccupati;
- g) attuazione dell'articolo 13, commi 3, 4 e 6, del decreto legislativo n. 150 del 2015;
- h) attuazione specifica e uniforme dei meccanismi di condizionalità e del rapporto tra politiche passive e politiche attive del lavoro, in conformità con quanto disciplinato nelle linee guida adottate ai sensi dell'articolo 4, comma 5, del presente decreto;
- i) avvio, con il coinvolgimento dei competenti Uffici del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, di una strategia di contrasto della disoccupazione di lunga durata, in attuazione della raccomandazione del consiglio del 15 febbraio 2016 sull'integrazione dei disoccupati di lungo periodo nel mercato del lavoro, che comporti la definizione, tra il tredicesimo ed il diciottesimo mese di disoccupazione, di un accordo di inserimento lavorativo che comporti almeno un'offerta di servizio individuale volta a trovare lavoro, anche mediante l'utilizzo delle risorse dei programmi cofinanziati a valere sul Fondo sociale europeo;
- l) promozione di iniziative volte a stabilire una continua e reciproca interazione con i datori di lavoro, in particolare con le micro, piccole e medie imprese, ai fini di incrementare il numero dei posti di lavoro intermediati dai servizi per l'impiego;
- m) definizione dei criteri di accreditamento dei servizi per il lavoro, in attuazione dell'articolo 12 del decreto legislativo n. 150 del 2015;
- n) sviluppo, in cooperazione applicativa, per il tramite del sistema informativo unitario delle politiche del lavoro, di strumenti informatizzati ad uso degli operatori dei CPI, al fine di effettuare le comunicazioni all'INPS per l'applicazione della condizionalità, ai sensi dell'articolo 21, comma 10, del D. Lgs. n. 150/2015;
- o) sviluppo di metodologie per il monitoraggio e la valutazione annuale da parte di ANPAL, in condivisione con le Regioni e con i competenti Uffici del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, delle politiche attive e dei servizi per il lavoro nazionali e regionali, nonché dei risultati conseguiti dai soggetti pubblici o privati accreditati a svolgere tali funzioni, come previsto all'articolo 16 del decreto legislativo n. 150 del 2015.

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 2018 – 2020 nonché degli obiettivi annuali fissati per il 2018 dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali sopra descritti. Con particolare riferimento agli obiettivi attribuiti per l'annualità 2018 dall'emanando decreto, 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.

Obiettivi annuali dell'azione in materia di politiche attive anno 2018		Tempi di realizzazione previsti
a)	Avvio a regime dell'assegno di ricollocazione di cui all'art. 23 del d.lgs. n. 150/2015	31/03/2018
b)	Definizione dei termini e delle modalità attuative in relazione all'applicazione del principio di sussidiarietà	31/12/2018
c)	Definizione di unità di costo standard (UCS) e degli standard di servizio	31/12/2018
d)	Sviluppo di metodologie sui sistemi di intermediazione domanda/offerta di lavoro	30/06/2018
e)	Sviluppo della metodologia sulla profilazione qualitativa per l'individuazione di percorsi di inserimento/reinserimento nel mercato del lavoro	30/04/2018
f)	Attuazione di un sistema di rilevazione dei fabbisogni di competenze finalizzati a sostenere l'inserimento o il reinserimento al lavoro dei disoccupati	30/06/2018
g)	Rilascio del modello di Scheda Anagrafica Professionale del lavoratore e interconnessione tra CPI e Sistema Informativo Unitario	28/02/2018
	Accentramento delle Comunicazioni Obbligatorie	31/12/2018
	Convenzione con il MIUR per lo scambio dei dati individuali per monitorare l'esito occupazionale dei giovani all'esito dei percorsi di istruzione e formazione (art. 13, co. 6 del D.Lgs. n. 150/15)	30/06/2018
h)	Attuazione dei meccanismi di condizionalità e del rapporto tra politiche passive e politiche attive del lavoro, in conformità con quanto disciplinato nelle linee guida da adottare in Conferenza Stato - Regioni	31/12/2018
i)	Avvio, con il coinvolgimento del MLPS, di una strategia di contrasto della disoccupazione di lunga durata	30/06/2018

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 2018

La Nota Preliminare al bilancio di previsione per l’esercizio finanziario 2018 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 con delibera n. 831 del 2016 e relativo Aggiornamento 2017, nonché alle indicazioni contenute nelle linee guida adottate in materia dalla predetta Autorità.

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: la costituzione di un ufficio per i procedimenti disciplinari, l'elaborazione di un Codice di comportamento per ANPAL; la definizione del Piano 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 inconfiribilità 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, che tengano conto anche delle anomalie segnalate dalle Divisioni e Strutture e delle eventuali misure di contrasto proposte dagli altri soggetti coinvolti.

Nel corso del 2017 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 2018 si prevede il completamento dell'attività di mappatura dei processi.

Inoltre, per quanto riguarda la Divisione VII – Gestione e sviluppo dei sistemi informativi e delle iniziative di comunicazione- le specifiche competenze in materia di informatica attribuite alla Divisione hanno reso opportuno prevedere nell'ambito dell'obiettivo specifico annuale relativo alla definizione del piano triennale dell'informatica, l'elaborazione di un unico applicativo informatico finalizzato all'attuazione di tutte le previsioni normative in materia di trasparenza ed anticorruzione ai sensi della vigente normativa di riferimento, nonché alla definizione di un Regolamento interno per ANPAL che coordini l'accesso documentale, l'accesso civico semplice e l'accesso generalizzato.

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 2018-2020, 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 TRIENNALI

In considerazione degli strumenti di indirizzo e di programmazione che hanno influito nella determinazione degli obiettivi che l’Agenzia intende perseguire nel triennio 2018 - 2020⁹, 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.

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 finanziarie)
B	Introduzione di nuovi strumenti per favorire l’occupazione e la rioccupazione
C	Azioni di rafforzamento dei servizi per l’impiego
D	Introduzione di nuove metodologie per la gestione dei servizi per l’impiego
E	Introduzione di servizi on line a disposizione dei cittadini

⁹ “obiettivi specifici” ai sensi dell’articolo 5 del D.lgs. 150/2009

<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 TRIENNALI

Per ogni obiettivo generale triennale sono previsti obiettivi specifici triennali con riferimento al periodo 2018 – 2020, che permettono di definire conseguentemente con puntualità gli obiettivi specifici annuali. Si riporta qui di seguito la descrizione degli obiettivi specifici triennali dell’Agenzia.

Codice A – Predisposizione delle attività per la gestione del personale, dei bilanci e delle procedure finanziarie

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

- A.1 – Rilascio a regime del sistema di Gestione del personale NoiPA TM per il comparto Ricerca;
- A.2 - Verifica dei residui passivi del Fondo di rotazione;
- A.3 - Impostazione della piattaforma datoriale per la contrattazione integrativa;
- A.4 - Implementazione del sistema di monitoraggio delle procedure di affidamento;
- A.5 – Stipula contratto nuova sede/sede esistente dell’Agenzia e logistica;
- A.6 – Rilascio a regime del sistema di Gestione del personale NoiPa TM per il comparto Ministeri;
- A.7 – Avvio del piano della formazione 2017-2019;
- A.8 – Completamento procedure di stabilizzazione T.D. comparto di Ricerca

Codice B – Assegno di ricollocazione

Questo obiettivo specifico triennale ha per oggetto il seguente obiettivo specifico annuale:

- B.1 – Avvio a regime dell’assegno di ricollocazione e gestione della misura;

Codice B - Incentivo per l’occupazione nel Mezzogiorno

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

- B.2 – Misure addizionali per le aree del Mezzogiorno: Introduzione dello strumento e definizione della disciplina giuridica;
- B.3 – Misure addizionali per le aree del Mezzogiorno: Coordinamento della misura, anche attraverso la cooperazione tra banche dati;

Codice B - Garanzia Giovani

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

- B.5 - Rilancio della nuova strategia della Garanzia Giovani;
- B.6 – Raggiungimento del target di spesa al 31/12;
- B.7 – Avvio del Programma Operativo Complementare.
- B.8 – Avvio di misure di *outreach* sui giovani particolarmente svantaggiati;
- B.9 – Avvio della strategia di contrasto della disoccupazione di lunga durata (LTU).

Codice B – Contributo alla gestione di crisi aziendali

- B.10 – Contributo alla gestione delle crisi aziendali

Codice C - Rafforzamento quantitativo

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

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

Codice C - Rafforzamento qualitativo

- C.2 – Formazione degli operatori;
- C.3 – *Benchlearning* tra i Centri per l’impiego;

- C.4 – Allargamento della Rete EURES;
- C.5 – Strategia nazionale dei PES verso i datori di lavoro;
- C.8 – Attuazione dei meccanismi di condizionalità e del rapporto tra politiche passive e politiche attive del lavoro.

Codice D – Profilazione qualitativa

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

- D.1 – Sviluppo della metodologia per la profilazione qualitativa;
- D.2 – Sperimentazione PIAAC on line.

Codice D - 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;

Codice D – Elaborazione degli standard di servizio e di costo

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

- D.5 – Elaborazione di una proposta per gli standard di servizio;
- D.6 – Adozione degli standard di costo.

Codice E – Orientamento e Formazione on line

Questo obiettivo specifico 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

- F.1 – Azioni di rafforzamento delle competenze per disoccupati e inoccupati;
- F.2 – Vigilanza e Monitoraggio dei Fondi interprofessionali per la formazione continua.

Codice G – Monitoraggio dei programmi cofinanziati dal FSE

Questo obiettivo specifico triennale ha per oggetto il seguente obiettivo specifico annuale:

- G.1 – Monitoraggio dello stato di attuazione dei Programmi FSE.

Codice H – Definizione e sviluppo dei Sistemi Informativi

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

- H.1 – Attuazione del Piano triennale dell'informatica;
- H.3 – Interscambio di informazioni con INPS;
- H.4 – Interscambio di informazioni con il MIUR;
- H.5 – Attuazione dello schema logico/progetto del SISTAF;
- H.6 – Fascicolo del lavoratore;
- H.7 - Accentramento delle comunicazioni obbligatorie;
- H.8 – Realizzazione di una applicazione per la verifica dello stato di non occupazione;
- H.9 – Attuazione di un sistema di rilevazione dei fabbisogni di competenze finalizzati a sostenere l'inserimento o il reinserimento al lavoro dei disoccupati;
- H.10 – Realizzazione del repertorio degli incentivi per l'occupazione.
- H.11 – Applicativo per la gestione degli esuberanti delle società a controllo pubblico;
- H.12 – Contributo al rilascio dell'applicativo per la raccolta e la pubblicazione delle convenzioni relative agli sportelli dedicati lavoro autonomo presso i CPI e i soggetti privati autorizzati.

Codice I – Definizione e sviluppo della strategia di comunicazione

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

- I.1 – Attuazione della strategia di comunicazione;
- I.2 – Sito web istituzionale;
- I.3 – Numero Unico del Lavoro;
- I.4 – Pubblicazioni istituzionali.

Codice L – Studi, analisi, monitoraggio e valutazione

Questo obiettivo specifico 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 specifico 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 – Predisposizione delle attività per la gestione del personale, dei bilanci e delle procedure finanziarie

Nell'ambito di questo obiettivo specifico triennale sono previsti, nell'annualità 2018, i seguenti obiettivi specifici annuali:

- **A.1 - Rilascio a regime del sistema di Gestione del personale NoiPA TM per il comparto Ricerca**

Descrizione

Nel corso del 2018 l'utilizzo del sistema di gestione delle presenze NoiPA TM sarà esteso a tutto il personale del comparto Enti di ricerca, unitamente al sistema automatico self-management. Tale obiettivo verrà realizzato attraverso le seguenti fasi di attività: a) rilevazione automatica codificata delle entrate e delle uscite; b) rilascio a regime del sistema (Elaborazione del cartellino individuale); c) rilascio delle funzionalità self-management.

Indicatori di output/risultato per l'annualità 2018

Rapporto tra dati da caricare a sistema e dati caricati. Il metodo di calcolo è su base percentuale.

- **A.2 - Verifica dei residui passivi del Fondo di rotazione**

Descrizione

Tale attività si sostanzia nella verifica dei residui passivi a valere sul Fondo di rotazione di cui all'articolo 9, comma 5, del Decreto Legge n. 148 del 1993, relativi a impegni assunti prima della data di entrata in vigore del decreto stesso. In particolare, una volta individuate le risorse disimpegnate, l'Agenzia deve provvedere a effettuare i pagamenti delle iniziative del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, finanziate con il 50 per cento delle risorse disimpegnate confluite in una gestione a stralcio separata, istituita nell'ambito dello stesso Fondo di rotazione e darne adeguata e specifica informativa al Collegio dei Revisori. Tale analisi è in particolare finalizzata alla predisposizione dei decreti di disimpegno. Tale obiettivo verrà realizzato con la chiusura della seconda verifica e il conseguente invio dei dati al MLPS e, in ultimo, mediante la predisposizione di un report finale relativo a un'ulteriore ricognizione.

Indicatori di output/risultato per l'annualità 2018

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

- **A.3 Impostazione della piattaforma datoriale per la contrattazione integrativa**

Descrizione

Tale obiettivo riguarda la definizione degli istituti contrattuali disciplinati in modo simile per i due contratti di riferimento (relativi al comparto Ministeri e al comparto Enti di Ricerca). Questa attività prevede in via preliminare l'avvio della contrattazione integrativa per il comparto Ministeri e per il comparto Ricerca; seguirà la chiusura della contrattazione integrativa per entrambi i comparti e la redazione di un report contenente gli istituti disciplinabili in modo uniforme.

Indicatori di output/risultato per l'annualità 2018

- Report contenente gli istituti similari. Il metodo di calcolo è su base numerica;
- Accordo integrativo per i due comparti. Il metodo di calcolo è su base numerica.

- **A.4 Definizione del sistema di monitoraggio delle procedure di affidamento**

Descrizione

Tale obiettivo attiene alla definizione del sistema di monitoraggio delle procedure di affidamento, in considerazione della preventiva individuazione dei fabbisogni rilevati dall'amministrazione; esso comprende altresì la preparazione e l'indizione dei bandi di gara nonché la gestione delle procedure e degli atti relativi alle aggiudicazioni. Tale obiettivo sarà realizzato in via preliminare mediante l'individuazione dei fabbisogni manifestati dalle Strutture/Divisioni dell'Agenzia; seguirà la predisposizione di uno strumento in grado di calcolare i tempi medi delle fasi e il monitoraggio costante, nonché la verifica e il controllo degli adempimenti connessi alle singole fasi di esecuzione dei contratti stipulati.

Indicatori di output/risultato per l'annualità 2018

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.5 Stipula contratto nuova sede/sede esistente dell'Agenzia e Logistica**

Descrizione

Tale obiettivo afferisce all'individuazione dell'immobile da destinare a sede dell'Agenzia, in considerazione del fabbisogno e dell'impatto che la relativa logistica determina in termini finanziari e di fattibilità. A tal fine, sarà necessario attuare un Piano Logistico integrato (ANPAL – MLPS – INL) che tenga conto della possibilità di destinare a un'unica sede il personale di ANPAL e della propria struttura *in house* (Anpal Servizi S.p.A.). Ai fini del raggiungimento dell'obiettivo, si prevede di acquisire la manifestazione d'interesse per la nuova locazione, di avviare le prescritte interlocuzioni con l'Agenzia del Demanio e con l'attuale proprietà della sede Via Fornovo (Bnp/Paribas). Le attività svolte dovranno concludersi con la stipula di un nuovo contratto di locazione, a titolarità ANPAL, e il conseguente rilascio del Piano Logistico definitivo.

Indicatori di output/risultato per l'annualità 2018

Individuazione di un immobile da destinare a sede istituzionale. La base di calcolo dell'indicatore è determinata dalla somma delle percentuali di realizzazione delle fasi attuative, ponderata per i rispettivi pesi.

- **A.6 – Rilascio a regime del sistema di Gestione del personale NoiPa TM per il comparto Ministeri**

Descrizione

Nel corso del 2018 verrà predisposto un cronoprogramma per la progressiva e definitiva traslazione dal sistema GLPERS al sistema NoiPA TM, relativo alla gestione delle presenze/assenze e degli istituti contrattuali del personale appartenente al comparto Ministeri. Al fine della definizione del cronoprogramma, saranno calendarizzati incontri tecnici con il Ministero dell'Economia e delle Finanze, che è competente alla gestione del sistema.

Indicatori di output/risultato per l'annualità 2018

Cronoprogramma. Il metodo di calcolo è su base numerica

- **A.7 – Avvio del piano della formazione 2017-2019**

Descrizione

Nel corso del 2018, a seguito dell'approvazione Piano triennale della Formazione, si procederà all'avvio dei corsi previsti per il 2018 dal Piano medesimo. Detto obiettivo verrà realizzato, quindi, con l'approvazione preliminare del Piano triennale della formazione, l'avvio dei corsi di formazione previsti e la conclusione dei corsi calendarizzati entro i termini dell'anno di riferimento.

Indicatori di output/risultato per l'annualità 2018

Rapporto tra dipendenti beneficiari delle iniziative di formazione e totale dipendenti dell'Agenzia. Il metodo di calcolo è su base percentuale.

- **A.8 – Completamento procedure di stabilizzazione T.D. comparto di Ricerca**

Descrizione

Nel corso del 2018 verranno svolte le attività volte all'avvio e al completamento della procedura di stabilizzazione di cui all'art. 1, comma 796 e s.s. legge di bilancio 2018 per il personale a tempo determinato appartenente al comparto Enti di Ricerca (n. 51 unità). Si procederà attraverso l'analisi della procedura da attuare e con la successiva predisposizione della richiesta al Dipartimento della Funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri e all'IGOP per l'ampliamento della dotazione organica dell'Agenzia. Tali attività preliminari condurranno al completamento della procedura di stabilizzazione entro l'anno di riferimento.

Indicatori di output/risultato per l'annualità 2018

Stabilizzazione tempi determinati comparto ricerca (rapporto tra trasformati e totale TD) Il metodo di calcolo è su base percentuale.

Codice B – Assegno di ricollocazione

Questo obiettivo specifico triennale prevede, per l'annualità 2018, il seguente obiettivo specifico annuale:

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

Descrizione

A seguito della fine della fase di sperimentazione dell'assegno di ricollocazione del 2017, l'attività sarà volta alla definizione di una proposta di delibera del CdA di ANPAL, per l'avvio alla regime della misura e, successivamente, alla gestione della misura, in termini procedurali e di chiarimenti operativi.

Si lavorerà quindi alla predisposizione degli atti di carattere tecnico, propedeutici alla definizione delle modalità operative dell'assegno di ricollocazione e alla vera e propria gestione della misura, delle procedure ad essa correlate e a fornire gli opportuni chiarimenti operativi. Il raggiungimento di tale obiettivo prevede la preventiva definizione degli atti e dei documenti propedeutici all'entrata a regime dell'assegno di ricollocazione, cui seguirà l'adozione degli atti e dei documenti prodotti nella fase di gestione della misura.

Indicatori di output/risultato per l'annualità 2018

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 B - Incentivo per l'occupazione nel Mezzogiorno

Questo obiettivo specifico triennale, per l'annualità 2018, ha per oggetto i seguenti obiettivi specifici annuali:

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

Descrizione

Si prevede l'individuazione e la disciplina di un incentivo destinato alle aree del Mezzogiorno, in coerenza con quanto disposto dall'articolo 1, comma 893 della legge n. 205/2017. Si procederà quindi con la predisposizione e la pubblicazione del decreto istitutivo dell'incentivo.

Indicatori di output/risultato per l'annualità 2018

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.

- **B.3 Misure aggiuntive per le aree del Mezzogiorno: coordinamento della misura, anche attraverso la cooperazione tra banche dati**

Descrizione

Tale obiettivo prevede l'adozione di misure volte ad incentivare l'assunzione - nelle regioni Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna - con contratto a tempo indeterminato, di soggetti che non abbiano compiuto i trentacinque anni di età, ovvero di soggetti di almeno trentacinque anni, purché privi di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi.

Si prevede un'attività di coordinamento dei soggetti coinvolti nella gestione dell'incentivo, in coerenza con quanto previsto dalla Legge di Bilancio 2018, anche al fine di risolvere le eventuali criticità. Tale obiettivo sarà realizzato mediante il coordinamento del processo di confronto con i soggetti coinvolti nell'attuazione dell'incentivo e il coordinamento delle attività, anche ai fini dell'analisi e della risoluzione di eventuali criticità, integrando tale processo con il monitoraggio e la realizzazione di un componente applicativo.

Indicatori di output/risultato per l'annualità 2018(a)

- Numero di lavoratori beneficiari dell'incentivo. Il metodo di calcolo è su base numerica.

Indicatori di output/risultato per l'annualità 2018 (b)

- 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 B - Garanzia Giovani

Questo obiettivo specifico triennale, per l'annualità 2018, ha per oggetto i seguenti obiettivi specifici annuali:

- **B.5 – Rilancio della nuova Garanzia Giovani**

Descrizione

Tale obiettivo si riferisce alla definizione della nuova strategia della Garanzia Giovani, attraverso la predisposizione, l'adozione e l'aggiornamento delle schede di misura e la predisposizione di ulteriori misure finalizzate all'utilizzo tempestivo ed efficiente delle risorse comunitarie e nazionali disponibili nell'ambito della programmazione 2014-2020.

A seguito dell'approvazione da parte della Commissione europea della riprogrammazione del PON IOG¹⁰, e in considerazione delle novità introdotte con le nuove schede di misura, l'Autorità di Gestione dovrà realizzare tutte le attività necessarie per garantire un celere e omogeneo avvio della seconda fase del programma. In particolare, valorizzando l'esperienza maturata nel corso della prima fase del programma, dovranno essere esaminati i PAR e i relativi provvedimenti attuativi. Inoltre, particolare cura dovrà essere riservata all'analisi dei Si.Ge.Co. Detto obiettivo verrà realizzato mediante la redazione e l'invio di istruzioni operative agli

¹⁰ Approvazione avvenuta con Decisione della Commissione Europea CCI 2014IT05M9OP001 del 18 dicembre 2017

OO.II, la stipula di convenzioni con gli OO.II, l'approvazione dei PAR pervenuti e l'approvazione di avvisi e bandi pervenuti.

Indicatori di output/risultato per l'annualità 2018

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 - Raggiungimento del target di spesa al 31/12/2018**

Descrizione

Si riferisce al conseguimento degli obiettivi di spesa, al fine di evitare il rischio di restituzione di risorse comunitarie. Tale obiettivo sarà realizzato attraverso il monitoraggio dell'avanzamento della spesa (con cadenza settimanale), le verifiche trimestrali del raggiungimento dei target di rendicontazione fissati attraverso percorsi di spesa degli attuatori e l'adozione delle conseguenti azioni correttive, ove necessarie.

Indicatori di output/risultato per l'annualità 2018

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

- **B.7 - Avvio del Programma Operativo Complementare**

Descrizione

A seguito dell'approvazione da parte della Commissione europea della riprogrammazione del PON SPAO¹¹, che libera risorse del Fondo di Rotazione L. 183/1987 attraverso la riduzione del cofinanziamento nazionale, l'Autorità di Gestione dovrà realizzare tutte le attività necessarie alla costruzione e all'avvio di un Programma Operativo Complementare del PON SPAO, che finanzierà interventi fortemente coerenti con la politica di coesione, con particolare attenzione alle azioni di politica attiva del lavoro volte a promuovere l'occupazione. Si procederà mediante l'invio del documento di programmazione del POC SPAO al Dipartimento delle Politiche di Coesione per l'avvio dell'iter di approvazione e la redazione di un SiGeCo relativo specificamente al POC SPAO.

Indicatori di output/risultato per l'annualità 2018

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.8 – Avvio di misure di *outreach* sui giovani particolarmente svantaggiati**

Descrizione

Si pianifica l'avvio di una misura, nell'ambito del PON IOG, volta ad intercettare i NEET particolarmente svantaggiati, che facciano parte di nuclei familiari richiedenti e percettori del Reddito di Inclusione (REI), al fine motivarli ad aderire alla Garanzia Giovani. Alla realizzazione della misura collaborerà INPS, ai sensi dell'art. 1 comma 802 e 803 della Legge di bilancio 2018. Detto obiettivo verrà realizzato attraverso la formulazione di un'ipotesi di scheda misura per la definizione e per la gestione di misure di *outreach* sui giovani particolarmente svantaggiati, ivi compresa la condivisione con i soggetti istituzionali coinvolti (Direzione Ammortizzatori Sociali MLPS/ INPS), al fine di assicurarne l'attuazione, a livello territoriale e nell'ambito dei rispettivi Piani di Attuazione Regionali, da parte delle Regioni/P.A. di Trento.

Indicatori di output/risultato per l'annualità 2018

¹¹ Approvazione avvenuta con Decisione della Commissione Europea CCI 2014IT05SFOP002 del 18 dicembre 2017

Avvio di misure di *outreach* sui giovani particolarmente svantaggiati. La base di calcolo dell'indicatore è determinata dalla somma delle percentuali di realizzazione delle fasi attuative, ponderata per i rispettivi pesi.

- **B.9 – Avvio della strategia di contrasto alla disoccupazione di lunga durata**

Descrizione

L'attività riguarda la predisposizione e la condivisione di una strategia di contrasto alla disoccupazione di lunga durata, in attuazione della raccomandazione del Consiglio del 15 febbraio 2016 e degli obiettivi annuali di cui al DM ex art. 2, d.lgs. 150/2015. Tale obiettivo verrà realizzato in via preliminare con la predisposizione di un documento tecnico, condiviso con le Regioni/P.A. per la definizione della strategia, e con la successiva predisposizione di una proposta tecnica, da far approvare da parte dell'organo politico competente

Indicatori di output/risultato per l'annualità 2018

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 B – Contributo alla gestione delle crisi aziendali

Questo obiettivo specifico triennale prevede per l'annualità 2018 il seguente obiettivo specifico annuale:

- **B.10 – Contributo alla gestione delle crisi aziendali**

Descrizione

Consiste nella programmazione e realizzazione degli interventi su crisi complesse e grandi crisi, da attuare in collaborazione con Anpal Servizi S.p.A., utilizzando le misure normativamente previste, ivi comprese quelle previste dall'articolo 1, comma 143 della legge n. 205/2017. Ai fini del raggiungimento di tale obiettivo si prevede la partecipazione e il supporto ai tavoli del MISE, finalizzati alla risoluzione delle crisi e successivamente l'analisi, nonché la predisposizione del quadro delle misure disponibili, anche mediante l'attivazione delle eventuali azioni di competenza.

Indicatori di output/risultato per l'annualità 2018

Percentuale di crisi aziendali gestite in % ai tavoli cui ANPAL è chiamata a partecipare. Il metodo di calcolo è su base percentuale.

Codice C – Rafforzamento quantitativo

Questo obiettivo specifico triennale ha per oggetto, per l'annualità 2018, i seguenti obiettivi specifici annuali:

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

Descrizione

A seguito dell'adozione del Piano di Rafforzamento dei servizi per l'impiego, con la finalità di immettere unità aggiuntive, dotate di specifiche competenze ed opportunamente formate, si lavorerà al fine di garantire, quindi, il raggiungimento dei livelli essenziali delle prestazioni, come delineato dalle riforme in corso di attuazione. Detto potenziamento degli organici considera le specifiche necessità dei territori per compensare situazioni di oggettiva carenza in relazione al flusso potenziale di utenza, attraverso l'adozione del Piano di rafforzamento delle Politiche Attive. Nel corso del 2018 verrà svolto il coordinamento delle attività di attuazione del Piano di Rafforzamento, mediante la predisposizione delle Convenzioni con Regioni/P.A e la pianificazione strategica degli interventi, anche in base agli esiti del monitoraggio, della valutazione e delle attività coordinamento svolte.

Indicatori di output/risultato per l'annualità 2018

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

Si prevede la definizione e il coordinamento di un programma formativo per gli operatori dei Centri per l'impiego, con particolare riferimento alle novità introdotte in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive del lavoro, derivanti dai provvedimenti di attuazione del d.lgs. 150/2015; nell'obiettivo sono ricomprese le attività di coordinamento dell'erogazione della formazione. Si procederà, in particolare, mediante adozione degli atti e dei documenti propedeutici all'entrata a regime dell'assegno di ricollocazione e attraverso la definizione di un documento di monitoraggio dell'attività formativa svolta.

Indicatori di output/risultato per l'annualità 2018

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

Tale attività è volta a supportare un confronto tra centri per l'impiego sulle attività svolte, sulla base dell'esperienza effettuata in sede europea nell'ambito del processo di *benchlearning* (PES network), anche attraverso la definizione di un programma di *benchlearning* e il coordinamento delle attività svolte in tale ambito. Detto obiettivo verrà realizzato attraverso la definizione del documento di programma delle attività e assicurando il coordinamento delle attività di *benchlearning*.

Indicatori di output/risultato per l'annualità 2018

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 - Allargamento della Rete EURES**

Descrizione

Tale attività è volta definire il sistema di allargamento della rete EURES a soggetti diversi dagli SPI, in attuazione del Regolamento UE 589/2016, attraverso la predisposizione di un documento che definisca il sistema di ammissione e condivisione con i Line Managers, la predisposizione degli atti per l'approvazione del sistema di ammissione dall'organo competente e la gestione dell'attuazione. Si procederà con la trasmissione della bozza del documento ai Line Managers, la trasmissione degli atti all'organo competente e l'emanazione degli atti e dei provvedimenti conseguenti.

Indicatori di output/risultato per l'annualità 2018

Definizione del procedimento di allargamento rete Eures. La base di calcolo dell'indicatore è determinata dalla somma delle percentuali di realizzazione delle fasi attuative, ponderata per i rispettivi pesi.

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

Descrizione

Consiste nella definizione di una strategia nazionale dei servizi pubblici per l'impiego nei confronti dei datori di lavoro, attraverso la valutazione degli esiti della consultazione pubblica sulla strategia e la predisposizione del documento che definisce la strategia medesima. Tale obiettivo verrà realizzato mediante la definizione di un documento di sintesi degli esiti della

consultazione e la successiva predisposizione del documento finale, la cui approvazione è rimessa all'organo competente.

Indicatori di output/risultato per l'annualità 2018

Predisposizione della strategia nazionale dei PES rivolta ai datori di lavoro. La base di calcolo dell'indicatore è determinata dalla somma delle percentuali di realizzazione delle fasi attuative, ponderata per i rispettivi pesi.

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

Descrizione

Tale obiettivo prevede l'attuazione dei meccanismi di condizionalità e di regolazione del rapporto tra politiche passive e politiche attive del lavoro, in conformità con quanto disciplinato nelle linee guida da adottare in Conferenza Stato - Regioni (art. 2, lett. h DM ex art. 2 DLgs. 150/2015). Al fine del raggiungimento dell'obiettivo verrà costituito con un gruppo di lavoro, con la partecipazione delle Regioni/P.A. per lo svolgimento e la definizione dei lavori.

Indicatori di output/risultato per l'annualità 2018

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 D – Profilazione qualitativa

Questo obiettivo specifico triennale ha per oggetto, per l'annualità 2018, 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 2018

Definizione bozza di metodologia e procedura di profilazione qualitativa. La base di calcolo dell'indicatore è determinata dalla somma delle percentuali di realizzazione delle fasi attuative, ponderata per i rispettivi pesi.

- **D.2 - Sperimentazione PIAAC on line**

Descrizione

a) La sperimentazione di PIAAC on line ha il triplice obiettivo di supportare il lavoro degli operatori dei servizi per l'impiego nella fase di orientamento e profilazione qualitativa degli utenti, di orientare le politiche formative per la messa a punto di percorsi che intercettino e colmino i gap di competenze di base e trasversali, eventualmente emersi, e di rilasciare, a coloro che cercano un lavoro, un documento che certifichi le competenze di base e trasversali. La sperimentazione prevede la somministrazione del questionario a un campione di utenti da suddividere tra i CPI, individuati dalle Regioni di appartenenza che partecipano volontariamente alla sperimentazione, sulla base del rispettivo bacino di utenza. Nel corso del 2018, si procederà alla conclusione del coordinamento sulla rilevazione della sperimentazione presso i Centri per l'Impiego coinvolti.

b) Nell'ambito della sperimentazione presso i Centri per l'Impiego dello strumento di self-assessment delle competenze realizzato dall'OCSE - "PIAAC - Formazione & Competenze on line", nel corso del 2018 saranno realizzate attività di monitoraggio e valutazione, per analizzare

l'utilizzabilità dello strumento ai fini di una adeguata profilazione qualitativa degli utenti dei Centri per l'Impiego.

Detto obiettivo verrà realizzato attraverso la chiusura della rilevazione PIAAC online (a) e la successiva elaborazione dei dati, volta alla stesura del Rapporto finale (b).

Indicatori di output/risultato per l'annualità 2018 (a)

Percentuale di CPI coinvolti e il metodo di calcolo è su base percentuale.

Indicatori di output/risultato per l'annualità 2018 (b)

Realizzazione del Rapporto e il metodo di calcolo è su base numerica.

Codice D – Definizione di strumenti per IDO in ambito territoriale

Questo obiettivo specifico triennale ha per oggetto il seguente obiettivo specifico annuale:

- **D.4 – Strumenti di informazione per il centro per l'impiego sulle caratteristiche della domanda e offerta di lavoro territoriali**

Descrizione

Si prevede la realizzazione, nell'ambito del Sistema Informativo Unitario, di un'applicazione integrata nel portale istituzionale, finalizzata a fornire a utenti e operatori dei CPI una conoscenza sulle opportunità di lavoro presenti nei territori di competenza. Detto obiettivo verrà realizzato mediante la progettazione e il rilascio di un applicativo.

Indicatori di output/risultato per l'annualità 2018

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 D – Elaborazione degli standard di servizio e di costo

Questo obiettivo specifico triennale ha per oggetto, per l'annualità 2018, i seguenti obiettivi specifici annuali:

- **D.5 - Elaborazione di una proposta per gli standard di servizio**

Descrizione

Si concreta nella elaborazione di una proposta per la definizione degli standard di servizio, alla luce dei LEP già definiti. Tale obiettivo verrà realizzato mediante l'analisi e lo studio dei servizi regionali esistenti, anche tramite la costituzione di gruppi di lavoro tecnici e la predisposizione di una proposta tecnica complessiva.

Indicatori di output/risultato per l'annualità 2018

Definizione di standard di servizio. La base di calcolo dell'indicatore è determinata dalla somma delle percentuali di realizzazione delle fasi attuative, ponderata per i rispettivi pesi.

- **D.6 - Adozione degli standard di costo**

Descrizione

L'attività è finalizzata alla definizione di standard nazionali di costo utilizzabili in riferimento ai servizi ed alle misure di politica attiva di cui all'articolo 18 del decreto legislativo n. 150/2015. Si procederà in via preliminare con la definizione del Piano di Lavoro (comprensivo di cronoprogramma), quindi con la fase di rilevazione (su un campione di CPI), l'elaborazione della relativa proposta metodologica e la definizione delle UCS/standard di servizio.

Indicatori di output/risultato per l'annualità 2018

Definizione standard di costo. 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

Questo obiettivo specifico triennale ha per oggetto, per l'annualità 2018, i seguenti obiettivi specifici annuali:

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

Descrizione

Si prevede l'avvio di attività *on line* che possano agevolare le persone in cerca di occupazione nell'analisi dei propri interessi e delle possibili carriere da intraprendere, nonché del loro collegamento con il mondo del lavoro; tale attività comprende la pianificazione e la gestione di tali interventi. Tale 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 per l'avvio delle attività entro l'anno, la ricognizione delle attività e la predisposizione dei progetti, volti alla graduale gestione degli interventi on line.

Indicatori di output/risultato per l'annualità 2018 (a - b)

Realizzazione delle attività progettuali e sperimentali, 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

Si sostanzia nell'avvio di azioni formative, attraverso il rilascio e la messa a disposizione di moduli e-learning sul portale di ANPAL e rivolti ai cittadini. Tale obiettivo sarà realizzato attraverso l'individuazione delle azioni e delle modalità attuative, la progettazione degli aspetti contenutistici delle azioni finalizzate all'avvio delle azioni e la definizione dello schema logico di intervento.

Indicatori di output/risultato per l'annualità 2018 (a - b)

Sviluppo di moduli e-learning. 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 2018, i seguenti obiettivi specifici annuali:

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

Descrizione

L'ANPAL, in qualità di Punto di Contatto Nazionale Europass, EQF e Euroguidance, realizzerà una strategia coordinata attraverso azioni di animazione, informazione, diffusione, supporto all'utenza e coordinamento dei processi di *governance* istituzionale, finalizzata alla conoscenza e all'uso, sul territorio nazionale, degli strumenti europei di trasparenza dei titoli, della qualificazione e orientamento. Tale obiettivo verrà realizzato mediante la predisposizione del *grant* triennale per il cofinanziamento europeo, le attività di rendicontazione *grant* PCN 2017 e la realizzazione delle attività previste nel *grant* per l'annualità 2018.

Indicatori di output/risultato per l'annualità 2018

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 – Vigilanza e monitoraggio dei Fondi interprofessionali per la formazione continua**

Descrizione

Ai fini dell'attuazione di quanto disposto dall'art. 9 comma 1 lett. n) in materia di vigilanza dei Fondi Interprofessionali per la formazione continua e dei fondi bilaterali di cui all'art. 12, comma 4 del decreto legislativo n. 276/2003, ANPAL provvede alla redazione delle linee guida sulla gestione delle risorse finanziarie assegnate ai fondi e alla programmazione e avvio delle attività di vigilanza su questi ultimi. Detto obiettivo verrà realizzato con la predisposizione e

l'invio delle linee guida al CdA, per la formale adozione, e la successiva fase di programmazione delle attività e di avvio delle attività di vigilanza.

Indicatori di output/risultato per l'annualità 2018

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

Codice G – Monitoraggio FSE

Questo obiettivo specifico triennale ha per oggetto, per l'annualità 2018, il seguente obiettivo specifico annuale:

- **G.1 - Monitoraggio dello stato di attuazione dei Programmi FSE**

Descrizione

In attuazione dell'accordo di partenariato e nell'ambito delle 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, questo obiettivo comprende tutte le attività di monitoraggio relative all'attuazione del nuovo ciclo di programmazione, che devono essere svolte con il raccordo con l'Agenzia per la coesione territoriale ed il Dipartimento per le politiche di coesione della Presidenza del Consiglio e con l'interlocuzione con le autorità europee. Tale obiettivo verrà realizzato mediante l'analisi finanziaria chiusura 2007/2013, l'impostazione del report periodico 2014 -2020, il rilascio di report trimestrali e l'analisi dell'avanzamento della Performance Framework.

Indicatori di output/risultato per l'annualità 2018

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 H – Definizione e sviluppo dei Sistemi Informativi

Questo obiettivo specifico triennale, per l'annualità 2018, ha per oggetto i seguenti obiettivi specifici annuali:

- **H.1 - Attuazione del piano triennale per l'informatica**

Descrizione

Tale obiettivo prevede la gestione, lo sviluppo e l'evoluzione dei servizi informativi ANPAL, al fine di rendere disponibili funzionalità efficienti ed efficaci per la gestione e il monitoraggio delle politiche attive da parte dei diversi attori coinvolti. Detto obiettivo verrà realizzato mediante la messa a disposizione dei servizi Cloud e con l'attuazione dei servizi di gestione degli applicativi

Indicatori di output/risultato per l'annualità 2018

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 – Interscambio di informazioni con INPS**

Descrizione

Si sostanzia nella gestione delle registrazioni connesse alla prestazione di una domanda di NASpI, nella gestione del flusso informativo relativo ai beneficiari di strumenti di sostegno al reddito, e in particolare il REI, al fine di consentire l'avvio di iniziative finalizzate alla ricollocazione in percorsi lavorativi o d'istruzione e formazione; si prevede altresì il rilascio delle credenziali di accesso al sistema e lo scambio di altre informazioni relative ai rapporti di lavoro in essere. Tale obiettivo verrà realizzato mediante una fase istruttoria e la successiva approvazione del Protocollo di Intesa con INPS, volta alla predisposizione di un applicativo.

Indicatori di output/risultato per l'annualità 2018

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 – Interscambio di informazioni con MIUR**

Descrizione

È finalizzato al monitoraggio degli esiti occupazionali dei giovani beneficiari di percorsi di istruzione e formazione, attraverso la stipula di una apposita convenzione tra ANPAL e MIUR per lo scambio reciproco dei dati individuali e dei relativi risultati statistici. Detto obiettivo verrà realizzato mediante una preventiva fase istruttoria e quindi la predisposizione della convenzione ex art. 13 comma 6, finalizzata alla predisposizione e al rilascio di un apposito applicativo.

Indicatori di output/risultato per l'annualità 2018

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 - Attuazione dello schema logico/progetto del SISTAF**

Descrizione

Per l'anno 2018 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. Al fine del conseguimento di tale obiettivo saranno definite le specifiche di interscambio dati tra i vari sistemi regionali, saranno elaborati i data Model e si procederà infine con il rilascio e la gestione di un applicativo. Inoltre, l'obiettivo verrà realizzato mediante la valutazione analitica della fase di sperimentazione e della prima fase a regime del SISTAF (al fine del completamento e dello sviluppo evolutivo dell'attuale data model); seguiranno attività di ricognizione, analisi e assistenza tecnica alle 13 amministrazioni regionali e province autonome che hanno partecipato alla fase di sperimentazione del SISTAF, nonché con la ricognizione, analisi e assistenza tecnica alle 8 Amministrazioni regionali e province autonome che non hanno partecipato alla fase di sperimentazione del SISTAF.

Indicatori di output/risultato per l'annualità 2018 (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 2018 (b)

Documenti tecnici sullo sviluppo del sistema e il metodo di calcolo è su base numerica.

- **H.6 – Fascicolo del Lavoratore**

Descrizione

Consiste nella predisposizione dell'applicativo finalizzato alla ricognizione sistematica e al trattamento delle informazioni relative ai percorsi educativi e formativi, ai periodi lavorativi e alla fruizione di provvidenze pubbliche da aperte dei cittadini/utenti. Detto obiettivo verrà realizzato mediante la definizione preliminare dello schema logico dell'intervento e l'implementazione dell'applicativo.

Indicatori di output/risultato per l'annualità 2018

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.7 – Accentramento delle comunicazioni obbligatorie**

Descrizione

Tale attività è volta alla semplificazione degli adempimenti da parte dei datori di lavoro in tema di comunicazioni obbligatorie e avrà come output la predisposizione di un applicativo per la condivisione e la trasmissioni degli stessi ai CPI, al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e all' INAIL. Tale obiettivo verrà realizzato mediante una preventiva definizione della proposta progettuale, la valutazione, il monitoraggio e quindi il rilascio di un applicativo *ad hoc*.

Indicatori di output/risultato per l'annualità 2018

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.8 – Realizzazione di una applicazione per la verifica dello stato di non occupazione**

Descrizione

Tale attività è finalizzata alla ricognizione dello stato di non occupazione degli utenti/cittadini, propedeutica alla predisposizione di un applicativo che consenta il monitoraggio e assicuri la gestione delle politiche attive. Tale obiettivo ha come output il rilascio di un apposito applicativo da rendere disponibile sul portale ANPAL.

Indicatori di output/risultato per l'annualità 2018

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.9 - Attuazione di un sistema di rilevazione dei fabbisogni di competenze finalizzati a sostenere l'inserimento o il reinserimento al lavoro dei disoccupati**

- **Descrizione**

Tale attività ha come obiettivo il rilascio di un applicativo finalizzato alla ricognizione dei fabbisogni di competenze, volti a promuovere l'inserimento o il reinserimento al lavoro dei disoccupati. Si provvederà attraverso l'elaborazione dello schema logico e la successiva gestione dell'applicativo rilasciato.

Indicatori di output/risultato per l'annualità 2018

- 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.10 – Realizzazione del repertorio degli incentivi per l'occupazione**

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. Tale obiettivo verrà realizzato mediante l'analisi preventiva e l'approfondimento, per gli aspetti di competenza, delle modalità di realizzazione e funzionamento dello strumento, la ricognizione degli incentivi esistenti e la predisposizione di un applicativo per l'utilizzo e la consultazione del repertorio.

- **Indicatori di output/risultato per l'annualità 2018 (a – b)**

- 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.11 – Applicativo per la gestione degli esuberi delle società a controllo pubblico**

Descrizione

Tale applicativo è finalizzato alla gestione dell'elenco dei lavoratori delle partecipate dichiarati eccedenti e mai ricollocati ai sensi dell'art. 25 del D.Lgs. n. 173/2016. Tale obiettivo sarà realizzato mediante la predisposizione e la messa a disposizione di un applicativo.

Indicatori di output/risultato per l'annualità 2018

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.12 – Contributo al rilascio dell'applicativo per la raccolta e la pubblicazione delle convenzioni relative agli sportelli dedicati lavoro autonomo presso i CPI e i soggetti privati autorizzati**

Descrizione

Tale attività è volta al monitoraggio delle convenzioni concernenti la promozione del lavoro autonomo da parte dei CPI e sarà realizzato mediante il rilascio di un applicativo ad hoc.

Indicatori di output/risultato per l'annualità 2018

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 – Definizione e sviluppo della strategia di comunicazione

Questo obiettivo specifico triennale ha per oggetto, per l'annualità 2018, i seguenti obiettivi specifici annuali:

- **I.1 – Attuazione della strategia di comunicazione**

Descrizione

La strategia di comunicazione è volta al potenziamento dell'immagine dell'Agenzia quale punto di riferimento nazionale per le politiche attive del lavoro. Si intende realizzare e dare attuazione al Programma di Comunicazione 2018, volto a promuovere la conoscenza dell'attività di ANPAL, attraverso campagne di comunicazione, eventi a supporto delle iniziative di maggiore rilievo, presenza a manifestazioni di settore, pubblicazioni, gestione del sito web, gestione di canali social. Tale obiettivo verrà realizzato mediante la definizione di linee guida specifiche sulle attività di comunicazione e la predisposizione del Programma di comunicazione 2018, cui si darà attuazione nel corso dell'anno.

Indicatori di output/risultato per l'annualità 2018

Realizzazione delle attività previste in ciascuna delle fasi. Il metodo di calcolo è su base numerica.

- **I.2 - Sito WEB istituzionale**

Descrizione

Tale obiettivo consiste nell'implementazione e nell'aggiornamento del sito web al fine di garantire la trasparenza dell'azione dell'Agenzia, la qualità e chiarezza delle informazioni fornite, in un'ottica di usabilità. Si procederà con la progettazione per la messa *on line* della Intranet ANPAL, che comprende l'individuazione delle aree tematiche e la definizione dei relativi contenuti. Tale obiettivo sarà realizzato attraverso la preventiva ricognizione di aree tematiche intranet, la definizione dei relativi contenuti, la graduale trasmigrazione e revisione degli attuali contenuti del sito web nel *cloud* e l'aggiornamento costante dei contenuti del sito web.

Indicatori di output/risultato per l'annualità 2018

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.3 - Numero Unico del lavoro**

Descrizione

Questo obiettivo comprende, da un lato, la realizzazione di un progetto che abbia la finalità di realizzare un punto d'accesso unico per l'assistenza al cittadino su qualsiasi esigenza in tema di lavoro e, dall'altro, la messa a regime di una assistenza informatica all'implementazione e alla

gestione del numero unico del lavoro, finalizzato al supporto dell'utenza istituzionale e pubblica. Sono comprese, nell'obiettivo in parola, le attività volte ad integrare tale strumento con gli altri strumenti di comunicazione, informazione e servizio, e in particolare con il sito web, al fine di mettere in contatto il cittadino con gli appropriati punti del sistema dei servizi per l'impiego e di erogare specifici servizi e supporto alle pratiche amministrative direttamente via telefono. Tale porta di accesso, pur operando con modalità principalmente telefonica, prevede l'interazione di una vasta pluralità di canali multimediali: videofonia, Fax, e-mail, chat, internet co-browsing, SMS, lettere, Tv.

Detto obiettivo verrà realizzato mediante attività di assistenza negli interventi di politica attiva, ed in particolare, la messa a regime dell'assegno di ricollocazione, il lancio della nuova fase di Garanzia Giovani, la fruizione dell'incentivo Occupazione Mezzogiorno da parte dei datori di lavoro. Sarà assicurata una attività di assistenza costante agli utenti sulle politiche attive.

Indicatori di output/risultato per l'annualità 2018

- 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.4 – 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 2018

Numero di pubblicazioni e il metodo di calcolo è su base numerica.

Codice L – Studi, analisi, monitoraggio e valutazione

Questo obiettivo specifico triennale ha per oggetto, per l'annualità 2018, i seguenti obiettivi specifici annuali:

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

Descrizione

Questo obiettivo è rappresentato dalla analisi complessiva dei risultati relativi agli interventi e alle politiche adottate, unitamente all'evoluzione del contesto socio-economico nazionale e locale, al fine di fornire indicazioni circa azioni correttive o di potenziamento delle misure e degli interventi introdotti. In particolare, si sviluppano analisi periodiche sull'andamento della domanda e dell'offerta di lavoro, condotte sulla base delle informazioni provenienti dal Sistema Informativo Unitario. Tale obiettivo verrà realizzato mediante il rilascio delle note semestrali sugli andamenti della domanda e dell'offerta di lavoro, della nota trimestrale sull'andamento della disoccupazione, la definizione e la predisposizione del contributo al Rapporto annuale (nell'ambito dell'accordo interistituzionale Inps, Istat, Anpal, MLPS, INAIL) e la finalizzazione del contributo alla nota trimestrale (nell'ambito dell'accordo citato).

Indicatori di output/risultato per l'annualità 2018

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

Tale obiettivo prevede l'analisi periodica, utilizzando dati di fonte amministrativa, dell'utenza dei servizi al lavoro, delle azioni di politica attiva erogate e degli esiti delle stesse, anche attraverso rilevazioni qualitative circa le caratteristiche, le risorse e i servizi offerti dai diversi operatori presenti sul territorio; tale attività sarà condotta attraverso l'utilizzo di fonti dati interne ed esterne (Istat, INPS, Unioncamere, ecc.), al fine di 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 consente 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.

Si prevede a tal fine l'utilizzo dei dati di fonte amministrativa per il monitoraggio dei sistemi di erogazione dei servizi (DM art.2 D.LGS. 150/2015) in termini di funzionamento, efficienza e qualità. L'analisi sarà integrata sulla base degli esiti della rilevazione delle caratteristiche dell'utenza dei CPI (imprese e persone) e del grado di soddisfazione dei servizi ricevuti. Tale obiettivo prevede la definizione del piano di monitoraggio e la valutazione del sistema SPI (strutture di erogazione e utenti del servizio), con il conseguente rilascio del Rapporto di monitoraggio degli SPI.

Indicatori di output/risultato per l'annualità 2018

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

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

Descrizione

Si sostanzia nella analisi periodica sui dati forniti dal Sistema informativo della formazione professionale, ivi compreso il Sistema di monitoraggio dei Fondi Paritetici Interprofessionali, dalla banca dati INPS relativa alle adesioni delle imprese ai Fondi Paritetici, oltre ad eventuali analisi tematiche, settoriali o territoriali di tipo specifico.

Tra le attività di questo obiettivo, si prevede la progettazione e l'impostazione dell'attuale Rapporto Annuale sulla Formazione Continua, in considerazione dell'evoluzione delle caratteristiche strutturali dell'offerta formativa, dell'aderenza delle attività agli effettivi fabbisogni, dei mutamenti della domanda individuale, anche in vista dell'avvio delle necessarie attività di valutazione degli esiti e dell'efficacia della formazione. Al fine del conseguimento dell'obiettivo, verrà realizzato il monitoraggio della formazione continua e dell'apprendimento permanente, l'aggiornamento del sistema di monitoraggio dei fondi interprofessionali (Nexus), in relazione all'introduzione nel sistema dei codici fiscali, nonché lo studio per l'individuazione di un modello per la valutazione della formazione degli occupati.

Indicatori di output/risultato per l'annualità 2018

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

Tale obiettivo prevede l'analisi periodica sull'attuazione del Piano italiano Garanzia Giovani e del PON IOG, attraverso i dati disponibili sul sistema informativo unitario ex art. 13 del D. Lgs. 150/2015, integrati con l'analisi dei dati della programmazione attuativa a livello regionale, nel quadro della *governance* multilivello. Sulla base dei dati di monitoraggio si quantificano gli indicatori e si realizzano le attività di valutazione previste dai Regolamenti comunitari (art. 19 e allegati I e II del Reg. UE 1304/2013). La valutazione riguarda prioritariamente l'efficacia e

L'impatto delle misure erogate in termini di occupabilità e riattivazione dei beneficiari. Gli esiti del monitoraggio e della valutazione confluiranno in specifici rapporti periodici. Per l'anno 2018 si prevede di realizzare, dunque, il monitoraggio e di valutazione del Programma Garanzia Giovani (prima e seconda fase), a partire dai dati di attuazione derivanti dai sistemi informativi o da specifiche indagini ad hoc. Questo obiettivo sarà realizzato mediante la predisposizione e il rilascio di note mensili di attuazione della Garanzia Giovani, di rapporti quadrimestrali della Garanzia Giovani e del rapporto di valutazione della Garanzia Giovani.

Indicatori di output/risultato per l'annualità 2018

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

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

Descrizione

- Consiste nella analisi periodica dei dati del sistema di monitoraggio unitario del MEF-Igrue (BDU), relativi alle misure, ai target e alle risorse finanziarie al fine di avere un quadro nazionale di attuazione delle politiche attive cofinanziate dal FSE, anche in raccordo con le iniziative promosse dell'Agenzia per la coesione territoriale. Con riferimento alla valutazione si assicura il presidio delle attività previste dai Regolamenti comunitari, anche in collegamento con il Sistema Nazionale di Valutazione (SNV) delle politiche di coesione e il NUVAP. Tale obiettivo sarà conseguito attraverso l'analisi e la valutazione della Programmazione FSE 2007/2013, con particolare attenzione alle principali iniziative di finanziamento, anche nell'ottica di fornire indicazioni per la Programmazione FSE 2014/2020 e futura.

Indicatori di output/risultato per l'annualità 2018

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

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

Descrizione

Si sostanzia nella analisi periodica dell'andamento dell'assegno di ricollocazione, a partire dalla sua sperimentazione. In questo obiettivo sono ricomprese le attività di valutazione comparativa dei soggetti erogatori del servizio, con riferimento agli esiti di ricollocazione raggiunti, nel breve e nel medio periodo, per profilo di occupabilità.

L'attività di monitoraggio del processo di implementazione dell'assegno di ricollocazione, a partire dalla fase sperimentale alla sua entrata a regime, si accompagna alla valutazione per fornire evidenze sui risultati e sull'efficacia dello strumento. Tale obiettivo verrà realizzato mediante il rilascio del rapporto finale di valutazione della sperimentazione, l'impostazione del piano di valutazione dell'Assegno di Ricollocazione a regime e la predisposizione delle note periodiche di monitoraggio.

Indicatori di output/risultato per l'annualità 2018

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

Si prevede l'analisi e il confronto di esperienze nazionali ed internazionali relative ai modelli di erogazione dei servizi al lavoro che integrano operatori pubblici e operatori privati. Tale obiettivo verrà realizzato attraverso l'individuazione e l'analisi dei modelli-paese e la predisposizione della documentazione tecnico-scientifica di confronto internazionale sui modelli di quasi mercato.

Indicatori di output/risultato per l'annualità 2018

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

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

Descrizione

Prevede il monitoraggio annuale dei tirocini extra curriculari e dell'adeguamento delle normative regionali alle Linee Guida in materia di tirocini del 25 maggio 2017. Tale obiettivo verrà realizzato mediante il monitoraggio e l'analisi dell'adeguamento delle normative regionali alle nuove Linee Guida sulla materia, con la redazione del Rapporto di monitoraggio sui tirocini extracurricolari, con la definizione dell'indagine e la predisposizione degli strumenti di rilevazione per un'indagine sui contenuti e sugli esiti dei tirocini extracurricolari.

Indicatori di output/risultato per l'annualità 2018

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

Si sostanzia nello svolgimento di attività relative al SISTAN e di attività di supporto per gli adempimenti connessi alla realizzazione, all'aggiornamento dello stato di attuazione delle attività afferenti al Piano Statistico Nazionale (PSN). Si realizzerà tale obiettivo mediante la partecipazione ai Circoli di qualità del Sistan e l'aggiornamento del Piano Statistico Nazionale (PSN), nell'anno di riferimento.

Indicatori di output/risultato per l'annualità 2018

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

Tale obiettivo prevede la ricognizione e l'analisi comparata delle misure e degli strumenti di policy a livello internazionale, relativi alle politiche di conciliazione e a quelle destinate ai disoccupati di lunga durata. Tale obiettivo verrà realizzato mediante la preventiva ricognizione della letteratura di riferimento, la realizzazione di n. 5 schede paese relative al contesto e agli strumenti di policy utilizzati, l'analisi comparata delle politiche, la successiva individuazione delle buone pratiche esistenti e il rilascio del report finale di analisi comparativa per tematica.

Indicatori di output/risultato per l'annualità 2018

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

Si sostanzia nello sviluppo di metodologie per il monitoraggio e la valutazione annuale da parte di ANPAL, di concerto con Regioni e MLPS, delle politiche attive e dei servizi per il lavoro nazionali e regionali, dei risultati conseguiti dai soggetti pubblici o privati accreditati (art. 2, lett. o) DM ex art. 2 D.Lgs. 150/15). Per il raggiungimento di tale obiettivo si avvieranno i lavori del Sottogruppo di lavoro "Analisi delle politiche attive e sviluppo di metodologie" - istituito all'interno del Comitato Politiche attive - e si provvederà alla predisposizione di documentazione tecnica da condividere nell'ambito del Sottogruppo medesimo.

Indicatori di output/risultato per l'annualità 2018

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

Questo obiettivo specifico triennale ha per oggetto, per l'annualità 2018, 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. Detto obiettivo verrà realizzato con la costituzione dell'Ufficio per i procedimenti disciplinari, le verifiche a campione delle dichiarazioni di inconferibilità e incompatibilità, il follow up delle misure implementate per la gestione del rischio, la redazione del codice di comportamento.

Indicatori di output/risultato per l'annualità 2018

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. 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.

Indicatori di output/risultato per l'annualità 2018

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

Si concreta nelle 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 2018

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

Si riferisce alle 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.

Indicatori di output/risultato per l'annualità 2018

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

Si tratta delle 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 2018

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

Tale 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 e 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 2018

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 2018

In considerazione degli obiettivi specifici annuali precedentemente descritti, si rappresentano nel prospetto seguente le risorse finanziarie per l'anno 2018 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 2018.

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	1,95	0,96%	173.279,94	31.886,37	29.188,36		343.316,72
A.2	1,65	0,81%	146.621,49	26.980,77	24.697,84		290.498,76
A.3	2,1	1,03%	186.609,17	34.339,16	31.433,62		369.725,70
A.4	3,9	1,92%	346.559,89	63.772,73	58.376,72		686.633,43
A.5	0,4	0,20%	35.544,60	6.540,79	5.987,36		70.423,94
A.6	0,75	0,37%	66.646,13	12.263,99	11.226,29		132.044,89
A.7	1,05	0,52%	93.304,58	17.169,58	15.716,81		184.862,85
A.8	0,6	0,30%	53.316,91	9.811,19	8.981,03		105.635,91
B.1	1,2	0,59%	106.633,81	19.622,38	17.962,07	102.695.409,00	102.906.680,83
B.2	0,15	0,07%	13.329,23	2.452,80	2.245,26		26.408,98
B.3	0,25	0,12%	22.215,38	4.088,00	3.742,10		44.014,96
B.5	1,55	0,76%	137.735,34	25.345,57	23.201,00		272.892,78
B.6	8,7	4,29%	773.095,13	142.262,25	130.224,99		1.531.720,74
B.7	1,95	0,96%	173.279,94	31.886,37	29.188,36		343.316,72
B.8	0,6	0,30%	53.316,91	9.811,19	8.981,03		105.635,91
B.9	0,25	0,12%	22.215,38	4.088,00	3.742,10		44.014,96
B.10	0,5	0,25%	44.430,75	8.175,99	7.484,19		88.029,93
C.1	1,05	0,52%	93.304,58	17.169,58	15.716,81		184.862,85
C.2	0,25	0,12%	22.215,38	4.088,00	3.742,10		44.014,96
C.3	0,25	0,12%	22.215,38	4.088,00	3.742,10		44.014,96
C.4	1,2	0,59%	106.633,81	19.622,38	17.962,07		211.271,83
C.5	0,25	0,12%	22.215,38	4.088,00	3.742,10		44.014,96
C.8	0,25	0,12%	22.215,38	4.088,00	3.742,10		44.014,96
D.1	0,45	0,22%	39.987,68	7.358,39	6.735,78		79.226,93
D.2	3,4	1,67%	302.129,13	55.596,74	50.892,52		598.603,51
D.4	0	0,00%	-	-	-		-
D.5	0,25	0,12%	22.215,38	4.088,00	3.742,10		44.014,96
D.6	1,9	0,94%	168.836,87	31.068,77	28.439,94		334.513,72
E.1	0,1	0,05%	8.886,15	1.635,20	1.496,84		17.605,99
E.2	0,2	0,10%	17.772,30	3.270,40	2.993,68		35.211,97
F.1	7,25	3,57%	644.245,94	118.551,87	108.520,82		1.276.433,95
F.2	1,1	0,54%	97.747,66	17.987,18	16.465,23		193.665,84
G.1	9,1	4,48%	808.639,74	148.803,04	136.212,35		1.602.144,68
H.1	0,3	0,15%	26.658,45	423.366,12	4.490,52		471.278,48
H.3	0,1	0,05%	8.886,15	141.122,04	1.496,84		157.092,83
H.4	0,1	0,05%	8.886,15	141.122,04	1.496,84		157.092,83
H.5	5,85	2,88%	519.839,83	8.255.639,36	87.565,08		9.189.930,41
H.6	0,65	0,32%	57.759,98	917.293,26	9.729,45		1.021.103,38
H.7	0,05	0,02%	4.443,08	70.561,02	748,42		78.546,41
H.8	0,05	0,02%	4.443,08	70.561,02	748,42		78.546,41
H.9	0,05	0,02%	4.443,08	70.561,02	748,42		78.546,41
H.10	0,3	0,15%	26.658,45	423.366,12	4.490,52		471.278,48
H.11	0,1	0,05%	8.886,15	141.122,04	1.496,84		157.092,83
H.12	0,05	0,02%	4.443,08	70.561,02	748,42		78.546,41
I.1	5,95	2,93%	528.725,98	97.294,30	89.061,92		1.047.556,14
I.2	1,6	0,79%	142.178,42	26.163,17	23.949,42		281.695,77
I.3	0,55	0,27%	48.873,83	8.993,59	8.232,61		96.832,92
I.4	0,4	0,20%	35.544,60	6.540,79	5.987,36		70.423,94
L.1	0	0,00%	-	-	-		-
L.2	2,65	1,31%	235.483,00	43.332,75	39.666,23		466.558,62
L.3	8,6	4,24%	764.208,98	140.627,05	128.728,15		1.514.114,75
L.4	3,35	1,65%	297.686,06	54.779,14	50.144,11		589.800,51
L.5	5,25	2,59%	466.522,92	85.847,91	78.584,05		924.314,24
L.6	1,95	0,96%	173.279,94	31.886,37	29.188,36		343.316,72
L.7	3,95	1,95%	351.002,96	64.590,33	59.125,14		695.436,43
L.8	3,55	1,75%	315.458,36	58.049,54	53.137,78		625.012,48
L.9	4,1	2,02%	364.332,19	67.043,13	61.370,40		721.845,40
L.10	6,95	3,42%	617.587,49	113.646,28	104.030,31		1.223.615,99
L.11	4,1	2,02%	364.332,19	67.043,13	61.370,40		721.845,40
M.1	6	2,96%	533.169,06	98.111,89	89.810,34		1.056.359,13
N.1	81,9	40,34%	7.277.757,63	1.339.227,36	1.225.911,11		14.419.302,11
Totale	203	100,00%	18.038.886,43	13.920.452,42	163.801.616,98	102.695.409,00	309.799.593,42

UNITÀ ORGANIZZATIVE UTILI AL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI

Con riferimento agli obiettivi specifici annuali, si rappresentano, nella tabella seguente, le Unità Organizzative coinvolte per l'annualità 2018.

Tabella 5 - Riepilogo obiettivi ANPAL

CODICE	OBIETTIVI GENERALI TRIENNALI	OBIETTIVI SPECIFICI TRIENNALI	CODICE	OBIETTIVI SPECIFICI ANNUALI	DIVISIONE - STRUTTU	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 NoIPA TM per comparto Ricerca	D1	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/ sede esistente dell'Agenzia e Logistica	D2	X
			A.6	Rilascio a regime del Sistema di Gestione del personale NoIPA TM per comparto Ministeri	D1	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 addizionali per le aree del Mezzogiorno: introduzione dello strumento e definizione della disciplina giuridica	D4	X
		Garanzia Giovani	B.3	Misure addizionali 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 <i>outreach</i> sui giovani particolarmente svantaggiati	D3	X
			B.9	Avvio della strategia di contrasto della disoccupazione di lunga durata (LTU)	D5	X
			B.10	Contributo alla gestione delle crisi aziendali	D4	X
			C	Azioni di rafforzamento dei servizi per l'impiego	Rafforzamento quantitativo	C.1
C.2	Formazione degli operatori dei CPI	D5				X
Rafforzamento qualitativo	C.3	Benchmarking 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 PIACC 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
			D.5	Elaborazione di una proposta per gli standard di servizio	D5	X
		Elaborazione degli standard di servizio e di costo	D.6	Adozione degli standard di costo	S3	X
			E	Orientamento e formazione on line	E.1	Orientamento on line
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.9	Attuazione di un sistema di rilevazione dei fabbisogni di competenze finalizzati a sostenere l'inserimento o il reinserimento al lavoro dei disoccupati	D7	X
			H.10	Realizzazione del repertorio degli incentivi per l'occupazione	D4 - D7	X
			H.11	Applicativo per la gestione degli esuberi delle società a controllo pubblico	D7	X
			H.12	Contributo al rilascio dell'applicativo per la raccolta e la pubblicazione delle convenzioni relative agli sportelli dedicati lavoro autonomo presso i CPI e i soggetti privati autorizzati	D7	X
			I	Comunicazione e supporto all'utenza	Definizione e sviluppo della strategia di comunicazione	I.1
I.2	Sito web istituzionale	D7				X
I.3	Numero Unico del lavoro	D3				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
N	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

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 2017-19 è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione di ANPAL con deliberazione n. 23 del 7 novembre 2017 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'Agenzia. 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 specifici triennali e annuali nonché quelle relative alle funzioni di gestione ordinaria.

ALLEGATI

ALLEGATO 1: SCHEDE OBIETTIVI SPECIFICI TRIENNALI

ALLEGATO 2: SCHEDE OBIETTIVI SPECIFICI ANNUALI

ALLEGATO 3: RISORSE UMANE ASSEGNATE AGLI OBIETTIVI SPECIFICI ANNUALI