

PIANO INTEGRATO
DI
ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
(PIAO)
2023 - 2025



INDICE

Premessa	pag.	2
Sezione 1 – Scheda anagrafica dell’Amministrazione	“	4
Sezione 2 – Valore pubblico, Performance, Ricerca e Anticorruzione	“	8
2.1 Il Valore Pubblico	“	8
2.2 Il Piano della Performance	“	9
2.2.1 Pianificazione triennale – obiettivi correlati col funzionamento dell’Agenzia	“	11
2.2.1.1 Obiettivi interni correlati al funzionamento dell’Agenzia	“	12
2.2.1.2 Obiettivi esterni correlati alle attività dell’Agenzia	“	15
2.2.2 Pianificazione annuale	“	22
2.2.2.1 Obiettivi specifici annuali di natura organizzativa 2023	“	23
2.2.2.2 Obiettivi specifici annuali correlati alle attività dell’Agenzia 2023	“	27
2.3 Il Piano della Ricerca	“	43
2.3.1 Obiettivi strategici della Ricerca in ANPAL	“	44
2.3.2 Attività delle Strutture di Ricerca in ANPAL	“	49
2.4 Rischi corruttivi e trasparenza	“	67
2.4.1 Il Codice di Comportamento	“	70
2.4.2 La rotazione degli incarichi	“	70
2.4.3 La trasparenza	“	71
2.4.4 La gestione dei flussi	“	72
2.4.5 La privacy	“	72
2.4.6 L’accesso civico	“	73
2.4.7 La tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito – il c.d. <i>whistleblowing</i>	“	74
2.4.8 Inconferibilità e incompatibilità	“	74
Sezione 3 – Organizzazione e Capitale Umano	“	77
3.1 Struttura organizzativa	“	77
3.2 Organizzazione del lavoro agile e del lavoro da remoto	“	79
3.2.1 Lavoro agile	“	79
3.2.2 Lavoro da remoto	“	82
3.3. Piano di Azioni Positive 2023-2025	“	86
3.4 Piano dei Fabbisogni del Personale – Triennio 2023-2025	“	90
Sezione 4 – Monitoraggio	“	104

Premessa

L'ANPAL – Agenzia Nazionale per le Politiche Attive del Lavoro, istituita a decorrere dal 1° gennaio 2017 grazie all'art.4 del D.Lgs. n.150 del 14 settembre 2015, con personalità giuridica, autonomia amministrativa, contabile e di bilancio e sottoposta alla vigilanza del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, ha come principale *mission* “... 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”.

Con l'art.9 dello stesso Decreto Legislativo vengono identificati *Funzioni e compiti dell'Agenzia Nazionale per le Politiche Attive del Lavoro* le cui priorità vengono meglio identificate periodicamente tramite Atto di indirizzo del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Recenti modifiche normative, introdotte mediante l'art.46 del D.Lgs. n.73 del 25 maggio 2021, hanno apportato un rinnovamento nella *governance* dell'Agenzia che, in attesa dell'approvazione del nuovo statuto, è allo stato attuale in fase di commissariamento.

In questi sei anni di vita l'Agenzia ha sempre espresso le funzioni e i compiti conferiti dal dettato normativo e dall'indirizzo politico. Funzioni e compiti che si sono particolarmente sviluppati cercando di fornire le risposte considerate più utili rispetto ad un mercato del lavoro e alle dinamiche della domanda e dell'offerta sempre più diversificati, resisi complessi, negli ultimissimi anni, anche in conseguenza della crisi socioeconomica derivata dalla crisi sanitaria da Covid-19 e di quella più recente conseguente al conflitto russo-ucraino.

Dagli inizi del 2020, periodo in cui è esplosa la pandemia, ad oggi, i cambiamenti sono stati piuttosto repentini e si sono manifestati, dapprima, in un abbassamento del PIL (-8,9%) legato, principalmente, al crollo della domanda interna, e in un contenimento, in primo luogo per via delle misure governative messe in atto, delle fuoriuscite dal mercato del lavoro (-42mila unità), e successivamente, nel 2021, anche a seguito dell'allentamento delle misure di isolamento sociale, in una crescita dei reingressi nel mercato del lavoro (+600mila unità) e, in particolare, del PIL (+6,6%) che, pur risentendo dei rincari energetici e della crescita dell'inflazione a seguito della crisi russo-ucraina, mantiene questo andamento anche nel 2022, sebbene a ritmi più contenuti (il PIL cresce del 3,9%). Sul fronte occupazionale, nel 2022 si registrano i primi segnali di rallentamento. Dalla seconda metà dell'anno le attivazioni a tempo determinato subiscono una inversione di tendenza mostrando decrementi significativi su base annua in particolare in quei settori produttivi più sensibili alle incerte aspettative sul futuro e agli effetti dei rincari energetici. Tali incertezze non favoriscono i piani di assunzione delle imprese che nel trimestre novembre 2022-gennaio 2023 crollano del 20% rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente.

In questo scenario diverse sono state le risposte avanzate dall'Agenzia attraverso gli strumenti che sono stati messi a disposizione a valere sulle risorse sia del Bilancio dello Stato sia dei Fondi strutturali, comunitari e, più recentemente, afferenti al PNRR.

È del 2021 l'adozione del Programma Nazionale per la Garanzia Occupabilità dei Lavoratori (GOL) e del Piano Nazionale Nuove Competenze, entrambi previsti dalla Riforma 1.1 *Politiche attive del lavoro e formazione* della Missione 5 C1.1 *Politiche attive del lavoro e sostegno all'occupazione* contemplata all'interno del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR).

Attualmente è in corso l'implementazione di tale Riforma che vede i due pilastri che la compongono agire in maniera strettamente sinergica nell'intero territorio nazionale: attraverso il Programma GOL è stato avviato un importante processo di rafforzamento e rilancio delle politiche attive per il lavoro; con il Piano Nuove Competenze vengono definiti livelli essenziali della formazione professionale per i lavoratori e dei disoccupati anche con riferimento alle nuove competenze richieste dal mercato del lavoro, quali quelle verdi e digitali.

ANPAL gioca anche un ruolo importante nell'ambito dei Programmi cofinanziati dai Fondi Europei essendo AdG di Programmi Operativi Nazionali quali *Garanzia Giovani* (IOG) e *Sistemi di Politiche Attive per l'Occupazione* (SPAO), con riferimento al passato ciclo di programmazione, in chiusura nel 2023, e il Programma Nazionale recentemente approvato e cofinanziato dal FSE+ *Giovani, Donne e Lavoro*, che

si rivolge prioritariamente a quelle fasce di popolazione più distanti dal mercato del lavoro.

Questo breve cenno al complesso delle attività implementate dall'ANPAL offre già la misura del valore pubblico e, quindi, dell'impatto che queste hanno e possono avere sulla popolazione interessata dalle politiche coordinate e di competenza dell'Agenzia.

Il complesso di tali competenze trova organizzazione e una sua struttura all'interno del presente Piano Integrato di Attività ed Organizzazione (PIAO), predisposto in base a quanto previsto dall'art. 6 del Decreto-Legge n.80 del 9 giugno 2021, convertito in Legge n.113 del 6 agosto 2021, attraverso il quale si intende promuovere la piena realizzazione della struttura organizzativa delineata dagli atti istitutivi dell'Agenzia, la modernizzazione dell'amministrazione e una sempre maggiore sinergia tra le componenti interne e tra queste e il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, quale amministrazione vigilante, consolidando un processo di innovazione già avviato negli anni precedenti e stimolando una cultura dell'efficienza e del miglioramento continuo.

Sezione 1 – Scheda anagrafica dell'Amministrazione

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

Con l'articolo 46, commi 2 e 3, del D.Lgs. n.73 del 25 maggio 2021, sono state apportate ulteriori modificazioni al D.Lgs. 150/2015, rinnovando le disposizioni in materia di *governance* dell'Agenzia, con la soppressione delle figure del Presidente e del Direttore Generale, la modifica delle funzioni del Consiglio d'Amministrazione e l'istituzione della figura del Direttore dell'Agenzia. A seguito di tali modifiche, e nelle more dell'adozione del nuovo Statuto, l'Agenzia è stata commissariata e i poteri dei nuovi organi sono tuttora attribuiti al Commissario Straordinario.

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

L'articolo 2 dello Statuto dell'Agenzia, tuttora vigente, 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 e i compiti attribuiti ad ANPAL dal D. Lgs. 150/2015 e s.m.i. sono i 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;
- l) 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 nonsiano stati assicurati, mediante interventi di gestione diretta dei servizi per il lavoro e delle politiche attive del lavoro;

- m) definizione di metodologie di incentivazione alla mobilità territoriale;
- n) 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;
- o) assistenza e consulenza nella gestione delle crisi di aziende multilocalizzate e assistenza e consulenza nella gestione delle crisi aziendali complesse di cui all'articolo 27 del Decreto-Legge 22 giugno 2012, n.83, convertito, con modificazioni, dalla Legge 7 agosto 2012, n.134;
- p) gestione di programmi di reimpiego e ricollocazione, in relazione a crisi aziendali, cofinanziati dal Fondo Europeo di adeguamento alla globalizzazione (FEG), nonché di programmi sperimentali di politica attiva del lavoro;
- q) gestione del Repertorio nazionale degli incentivi all'occupazione;
- r) svolgimento di attività di promozione e coordinamento di programmi formativi destinati alle persone disoccupate per la loro qualificazione e riqualificazione professionale, l'autoimpiego e l'immediato inserimento lavorativo, nel rispetto delle competenze attribuite alle Regioni e Province autonome di Trento e Bolzano.

L'ANPAL si conforma e provvede all'attuazione:

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

Viene istituita in base all'art. 4 del suddetto Decreto, in base al quale sono individuati i beni e le risorse finanziarie, umane e strumentali da trasferire dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e dall'ISFOL, poi INAPP, all'Agenzia, compresa la cessione dei contratti ancora in corso e le modalità e le procedure di trasferimento. I dipendenti transitati nei ruoli dell'ANPAL dai suddetti enti sono disciplinati da contratti collettivi nazionali riferiti a comparti di contrattazione differenti - Comparto delle Funzioni Centrali e Comparto dell'Istruzione e della Ricerca - mantenendo il contratto collettivo di provenienza.

Dal giugno 2021 il vertice amministrativo di ANPAL è rappresentato dal **Commissario Straordinario** dott. **Raffaele Michele Tangorra**, in forza del Decreto di nomina D.P.R. del 7 giugno 2021, registrato presso la Corte dei Conti il 5 luglio 2021.

ANPAL è articolata in **sette Divisioni di livello dirigenziale non generale** che curano gli aspetti più prettamente programmatici, gestionali e amministrativi dell'Agenzia e **quattro Strutture di Ricerca e Consulenza tecnico-scientifica** che promuovono indagini e analisi per monitorare e valutare le azioni messe in campo dalla stessa Agenzia in materia di politiche attive del lavoro.

Le **sette Divisioni di livello dirigenziale non generale** sono:

Divisione 1 – Gestione del personale, delle relazioni sindacali e del bilancio, con Dirigente a tempo determinato ex art. 19 co. 5bis D.Lgs. 165/2001.

Dirigente: Dott.ssa Ludovica Iarussi

Divisione 2 – Gestione contratti, procedure di acquisizione di beni e servizi e controllo di gestione, con Dirigente di ruolo ANPAL in servizio.

Dirigente: Dott.ssa Antonella De Biase

Divisione 3 – Autorità di Gestione dei Programmi operativi, con Dirigente di ruolo ANPAL in servizio.

Dirigente: Dott. Pietro Orazio Francesco Ferlito

Divisione 4 – Formazione professionale e gestione FEG e crisi aziendali, con Dirigente *ad interim* della Divisione 1.

Dirigente: Dott.ssa Ludovica Iarussi

Divisione 5 – Coordinamento dei servizi per il lavoro e del collocamento mirato delle persone con disabilità e delle categorie protette, con Dirigente a tempo determinato ex art. 19 co. 6 D.Lgs. 165/2001.

Dirigente: Dott. Stefano Raia

Divisione 6 – Coordinamento territoriale e Autorità capofila FSE, con Dirigente *ad interim* della Divisione 5.

Dirigente: Dott. Stefano Raia

Divisione 7 – Gestione e sviluppo dei sistemi informativi e delle iniziative di comunicazione, con Dirigente *ad interim* della Divisione 3.

Dirigente: Dott. Pietro Orazio Francesco Ferlito

Le quattro Strutture di Ricerca e Consulenza Tecnico-Scientifica sono:

Struttura 1 - Monitoraggio e valutazione dei servizi per l'impiego e delle politiche occupazionali, con Capo Struttura Tecnologa ANPAL di ruolo in servizio.

Responsabile: Dott.ssa Paola Stocco

Struttura 2 - Monitoraggio e valutazione della formazione professionale e del Fondo sociale europeo, con Capo Struttura Ricercatore ANPAL di ruolo in servizio.

Responsabile: Dott. Davide Premutico

Struttura 3 - Ufficio di statistica e supporto metodologico, con Capo Struttura Ricercatrice ANPAL di ruolo in servizio.

Responsabile: Dott.ssa Giovanna Linfante

Struttura 4 - Analisi di contesto e comparative, con Capo Struttura Ricercatore ANPAL di ruolo in servizio.

Responsabile: Dott. Alessandro Chiozza

Di seguito si forniscono alcuni dati di dettaglio relativi alle risorse umane assegnate all'Agenzia alla data del 31 dicembre 2022 (il totale si riferisce a personale concretamente in servizio, sono escluse 13 unità in comando *out* e 3 in attesa):

Personale Comparto Funzioni Centrali		Personale Comparto Istruzione e Ricerca	
Dirigenti I fascia	1	Ricercatori e tecnologi	44
Dirigenti II fascia	4	Funzionari di amministrazione	5
Area III (Funzionari)	18	Collaboratori tecnici E.R.	50
Area II (Collaboratori)	43	Collaboratori di amministrazione	29
Area I	1	Operatori tecnici	7
Totale	67	Totale	135
Totale dotazione organica di fatto			202

La sede istituzionale di ANPAL si trova a Roma in Via Forno 8. Le quattro Strutture di Ricerca sono dislocate presso altra sede, a Roma in Corso d'Italia 33.

Per maggiori informazioni è possibile consultare il sito ufficiale al seguente link: [Agenzia Nazionale Politiche Attive Lavoro - ANPAL](#)

Sezione 2 – Valore pubblico, Performance, Ricerca e Anticorruzione

2.1 Il Valore Pubblico

Secondo le Linee Guida del Dipartimento della funzione pubblica, per Valore Pubblico in senso stretto, si intende il **livello complessivo di BENESSERE** economico, sociale, ma anche ambientale e/o sanitario, dei cittadini, delle imprese e degli altri *stakeholders* creato da un'amministrazione pubblica (o co-creato da una filiera di PA e organizzazioni private e no profit), rispetto ad un livello di partenza.

Un ente crea *Valore Pubblico in senso ampio* quando, coinvolgendo e motivando dirigenti e dipendenti, cura la salute delle risorse e perfeziona le *performance* di efficienza e di efficacia in modo funzionale al miglioramento degli impatti. In tale prospettiva, il *Valore Pubblico* si crea programmando obiettivi operativi specifici (e relativi indicatori di *performance* di efficacia quanti-qualitativa e di efficienza economico-finanziaria, gestionale, produttiva, temporale) e obiettivi operativi trasversali rappresentati da semplificazione, digitalizzazione, piena accessibilità, pari opportunità ed equilibrio di genere, tutti funzionali alle strategie di generazione e rigenerazione di *Valore Pubblico* rivolto sia all'interno di un'organizzazione, coinvolgendo, in *primis*, chi vi opera quotidianamente, che, in base alla *mission* dell'organizzazione, all'esterno, interessando la collettività più ampia.

Il *Valore Pubblico* creato dall'ANPAL rivolto all'esterno trova la sua essenza nel creare, sostenere e accrescere benessere economico e sociale in favore della collettività, realizzato attraverso la promozione e il coordinamento di interventi di politiche attive del lavoro e di tutti gli strumenti e le misure utili a tal fine. Si tratta di individuare e condividere con gli *stakeholder* interessati strategie, obiettivi e priorità volte a ottimizzare le finalità della rete dei servizi per il lavoro, allargando le possibilità di occupabilità degli utenti che a questa si rivolgono. Le misure da mettere in campo sono, in primo luogo, percorsi di formazione, qualificazione e riqualificazione quanto più vicini alle personali attitudini e ai livelli di competenza posseduti dall'utenza; a tale scopo è fondamentale dotarsi di idonei strumenti di valutazione quali/quantitativi in grado di individuare le necessità degli utenti al fine di intraprendere percorsi in grado di colmare eventuali distanze dal mercato del lavoro, sostenendo o promuovendo anche azioni inclusive volte a prevenire e ridurre le condizioni di bisogno e disagio degli individui in condizione di maggiore fragilità.

Il *Valore Pubblico* dell'ANPAL si esprime anche nell'accrescimento della **Capacity Building**, e quindi nel rafforzamento e miglioramento della propria Amministrazione con conseguenze necessariamente positive nell'erogazione dei servizi rivolti alla collettività.

Per creare *Valore Pubblico* risulta necessaria una puntuale programmazione degli obiettivi dell'Agenzia oltre ad un attento monitoraggio ed un altrettanto attenta valutazione degli avanzamenti e dei risultati. Al fine di rispondere alle sfide cui è chiamata, l'Agenzia, considerata la sua *mission* istituzionale fornisce il proprio contributo alla realizzazione di quanto previsto nel **Pilastro Europeo dei Diritti Sociali**, adottato nel 2017 e rilanciato dalla Commissione Europea con la COM (2020) 14 *Un'Europa forte per le giuste transizioni*, con particolare riferimento ai temi dell'accesso e delle condizioni di partecipazione equa al mercato del lavoro, delle pari opportunità, della protezione e dell'inclusione sociale.

Su questi stessi temi la *mission* dell'Agenzia, e le azioni di programmazione che ne conseguono, si inseriscono a pieno titolo nella **Strategia Nazionale per lo Sviluppo Sostenibile – SNSvS**, approvata dal CIPE il 22 dicembre 2017, che definisce, a livello nazionale, i processi di pianificazione, attuazione e valutazione tesi al raggiungimento degli obiettivi previsti dall'**Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile** approvata dalle Nazioni Unite nel settembre 2015.

L'Agenzia, inoltre, nel raggiungimento dei propri obiettivi, considera anche gli indicatori introdotti attraverso il **BES – Benessere Equo e Solidale**, quali strumenti di supporto alla programmazione e valutazione della politica economica nazionale, introdotti dall'art.14 della Legge di Riforma della Contabilità di Stato n.163/2016.

Di rilevante importanza nello svolgimento delle proprie attività e, pertanto, nel creare *Valore Pubblico*, è lo stimolo offerto dalle linee di riforma e di investimenti offerto dal **Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza** che coinvolge attivamente l'Agenzia, in particolare, rispetto a quanto contenuto dalla

Componente 1 *Politiche per il lavoro* della Missione 5 *Inclusione e Coesione* all'interno della quale trovano spazio e implementazione il Programma Nazionale *Garanzia di Occupabilità dei Lavoratori – GOL* ed il *Piano Nazionale Nuove Competenze*.

Altrettanto rilevante per l'Agenzia, e per la sua capacità di creare *Valore Pubblico*, e la gestione dei Fondi dell'Unione Europea, per quanto di competenza, ovvero il **FSE** sino alla programmazione in chiusura 2014-2020 e il **FSE+** per il periodo 2021-2027. Anche attraverso tali strumenti programmatici, in raccordo con le Regioni e le Province Autonome, l'ANPAL è in grado di raggiungere l'intero territorio nazionale e gli *stakeholder* di riferimento offrendo delle risposte in grado di avvicinare i bisogni della domanda produttiva con quelli dell'offerta di lavoro.

Complessivamente, l'ANPAL, per il 2023 – 2025 si impegna a creare e implementare *Valore Pubblico*

- al proprio interno attraverso

il rafforzamento della propria dotazione organica che consentirà di offrire agli *stakeholder* esterni risposte sempre più efficaci ed efficienti;

l'implementazione dei processi di digitalizzazione e dematerializzazione interna in grado di alleggerire e rendere più fluide le procedure con evidenti effetti anche sull'esterno dell'Agenzia;

il miglioramento del benessere organizzativo attraverso le diverse misure previste, comprese le modalità di lavoro agile e a distanza, ma anche attraverso un'attenzione particolare alle condizioni di lavoro e al clima organizzativo che accompagnano la prestazione lavorativa in presenza;

la valorizzazione del personale attraverso la piena applicazione degli istituti contrattuali previsti dai due comparti presenti, Funzioni Centrali e Ricerca;

- all'esterno attraverso

la regolare attuazione delle funzioni e compiti istituzionali attribuiti all'ANPAL dal D.Lgs. 150/2015 e s.m.i.;

l'accompagnamento ai processi di riforma previsti attraverso il Programma Nazionale GOL e il Piano Nazionale Nuove Competenze;

l'attuazione del Fondo Nuove Competenze;

il coordinamento nazionale e la gestione di programmi nazionali FSE e FSE+;

l'attuazione e la messa a disposizione di un insieme di analisi, monitoraggio e valutazione delle politiche che ricadono nella competenza dell'Agenzia;

la collaborazione con il Ministero vigilante e con tutti gli altri enti/organismi istituzionali, nazionali e sovranazionali, finalizzata ad ottimizzare l'attuazione delle riforme e delle iniziative in materia politiche attive del lavoro.

2.2 Il Piano della Performance

In considerazione degli strumenti di indirizzo e di programmazione che hanno influito nella determinazione degli obiettivi che l'Agenzia intende perseguire nel triennio 2023-2025, nella enucleazione degli obiettivi previsti nel presente PIAO, sviluppati sulla base dell'atto di indirizzo per l'individuazione delle priorità politiche per l'anno 2023 del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, recentemente pubblicato sul sito istituzionale del Ministero del Lavoro, 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.

Tra le linee prioritarie individuate **dall'Atto di indirizzo per il 2023**, l'Agenzia è chiamata, in supporto al MLPS, ad efficientare i seguenti adempimenti strategici:

- Semplificare le attività correlate al rapporto di lavoro.

In particolare, si reputa importante ricorrere all'impiego di piattaforme digitali in grado di garantire interoperabilità e precompilazione dei dati che possano facilitare, ad esempio, tutti gli adempimenti dichiarativi che i datori di lavoro e i lavoratori sono tenuti ad assolvere. Su questo aspetto si ritiene importante istituire una task force composta dal Ministero del Lavoro, dal Ministero dell'Economia e delle Finanze, dall'ANPAL, dall'INL, dall'Agenzia delle Entrate, dall'Inps, impegnata nella semplificazione degli adempimenti amministrativi, con particolare riferimento a quelli relativi al sostituto d'imposta.

Si rende, inoltre, necessario razionalizzare le agevolazioni per le assunzioni attraverso un riordino dell'intero sistema di accesso al fine di evitare l'eventuale rinuncia al ricorso agli **incentivi** medesimi, da parte dei datori di lavoro, per eccesso di carico burocratico. Per questo e per poter favorire gli investimenti nel nostro Paese, l'ANPAL, di supporto al MLPS, e con gli altri enti vigilati, è chiamata a sviluppare un **indice informativo degli incentivi**, chiaro ed efficace, disponibile anche per le aziende e gli *stakeholder* stranieri.

- Riformare il Reddito di Cittadinanza.

Al fine di superare la logica meramente assistenziale della gestione dello strumento, saranno necessari interventi volti a collocare progressivamente gli attuali beneficiari che si trovano nel percorso di reinserimento denominato patto per il lavoro, nell'ambito delle ordinarie misure di politica attiva e di formazione, peraltro in corso di rafforzamento e di riforma. Nessuna modifica, invece, è prevista nel corso del 2023, per le persone ed i nuclei familiari che si trovano in condizioni di fragilità. Inoltre, poiché una quota delle persone coinvolte risulta composta da occupati, ma in condizioni di povertà, sarà anche necessario attivare azioni di miglioramento della condizione professionale. Questa strategia di intervento andrà definita e costruita insieme alle Regioni e alle Province Autonome.

Sarà, altresì, necessario che la formazione venga rivolta e promossa solo in ragione dello sbocco lavorativo, avviando su questo tema una interlocuzione con le rappresentanze datoriali e sindacali, al fine di evitare percorsi di inserimento in continue attività formative prive di sbocchi reali. Saranno pertanto attivati interventi di verifica da parte di ANPAL e ANPAL Servizi, insieme alle Regioni e alle Province Autonome, circa il grado di attivazione di tutti i soggetti della rete delle politiche del lavoro previsti dal D. Lgs.150/2015.

- Rafforzare e promuovere l'economia sociale e i percorsi migratori regolari nelle more della razionalizzazione del decreto flussi e della semplificazione delle procedure amministrative di ingresso per motivi di lavoro.

Per promuovere percorsi migratori regolari collegati alle esigenze del mercato del lavoro, sarà definito un nuovo "Documento programmatico relativo alla politica dell'immigrazione e degli stranieri", come previsto dal Testo Unico sull'Immigrazione (T.U.I.), in particolare per l'individuazione di nuovi criteri generali di gestione, anche operativa, dei flussi di ingresso e delle misure di integrazione.

A tal fine, il MLPS, in sinergia con ANPAL e con le reti regionali dei Centri per l'Impiego, implementerà le modalità di verifica e monitoraggio della presenza di offerte di lavoro congrue per beneficiari di prestazioni a sostegno del reddito. In tale contesto sarà necessario ricorrere ad una preventiva verifica dei profili lavorativi, all'interno della banca dati dei soggetti disoccupati e/o percettori di reddito di cittadinanza, analoghi a quello richiesto; solo una volta ricevuto il riscontro negativo di lavoratori disponibili, si procederà a confermare la procedura di rilascio del nullaosta.

Tali linee entreranno a far parte degli obiettivi generali in capo all'Agenzia volti a identificare le priorità strategiche in relazione al livello e alla qualità dei servizi da garantire ai cittadini ed in relazione alla crescita professionale e personale dei propri dipendenti. In tale senso, la stessa *Capacity Building*, mirando al rafforzamento interno dell'Amministrazione, produrrà a sua volta un miglioramento dei servizi forniti alla collettività.

L'ANPAL è stata istituita con il D.Lgs. 150/2015 ed è divenuta operativa nel gennaio 2017. L'Agenzia, dalla sua istituzione, è stata chiamata ad attuare gli indirizzi politici definiti dal Ministero del Lavoro e dalle Regioni in materia di politiche attive del lavoro, nel rispetto delle competenze costituzionalmente riconosciute alle Regioni stesse. Ha la regia delle politiche attive del lavoro e coordina la Rete nazionale dei servizi per le politiche del lavoro, costituita da una vasta serie di soggetti pubblici e privati. Sostiene lo sviluppo e il rafforzamento dei CpI, garantendo il rispetto uniforme dei LEP e la definizione degli standard di servizio. Sviluppa e gestisce il Sistema Informativo Unitario (SIU) delle politiche del lavoro, compresa la predisposizione di strumenti tecnologici per il supporto all'attività di intermediazione tra domanda e offerta di lavoro, l'interconnessione con i CpI e gli altri soggetti pubblici e privati coinvolti, la registrazione alla Rete dei servizi per le politiche del lavoro, la Dichiarazione di Immediata Disponibilità (DID), la Scheda Anagrafico-Professionale (SAP). Anche grazie al SIU, l'Agenzia svolge monitoraggio e valutazione delle politiche attive e dei servizi per il lavoro, sia in riferimento agli operatori pubblici che a quelli privati.

All'ANPAL possono poi essere attribuiti ulteriori compiti e funzioni, mediante la stipula di apposite convenzioni con le Regioni e le Province autonome, in materia di gestione diretta dei servizi per il lavoro e delle politiche attive del lavoro.

Oltre a questi compiti, l'Agenzia è chiamata a supportare il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali titolare di interventi contenuti nel Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), approvato dalla Commissione Europea il 22 aprile 2021.

Il Piano ha tre obiettivi principali: riparare i danni economici e sociali causati dalla crisi pandemica; affrontare alcune debolezze che affliggono la struttura socioeconomica del Paese da decenni (i divari territoriali, le disparità di genere, la debole crescita della produttività e il basso investimento in capitale umano e fisico); dare impulso a una compiuta transizione ecologica.

I progetti di investimento del PNRR sono suddivisi in 16 componenti, raggruppate a loro volta in 6 missioni all'interno delle quali vengono declinate specifiche tipologie di riforma.

Le attività dell'ANPAL trovano attuazione all'interno della Missione 5 "Coesione e Inclusione", Componente 1 "Politiche per il lavoro" tipologia di riforma "Politiche attive del lavoro e formazione" attraverso il Programma GOL (Garanzia Occupabilità dei Lavoratori).

GOL rappresenta il perno dell'azione di riforma nell'ambito delle politiche attive del lavoro, insieme al varo di un Piano per le Nuove Competenze, il potenziamento dei Centri per l'Impiego e il rafforzamento del Sistema Duale.

L'orizzonte temporale del Programma coincide con quello del PNRR, trattandosi, quindi, del quinquennio 2021-2025.

ANPAL svolge il ruolo di coordinamento di GOL, di cui è co-titolare insieme al Ministero del Lavoro, monitora il programma e vigila sull'attuazione degli interventi da parte delle Regioni; presiede il Comitato Direttivo, che rappresenta la cabina di regia del programma, il quale riunisce il livello centrale e regionale.

2.2.1 Pianificazione triennale – obiettivi correlati al funzionamento dell'Agenzia

A partire dal 2022 l'Agenzia si è dotata, come le altre Pubbliche Amministrazioni, del PIAO, che razionalizza l'azione gestionale e amministrativa e prevede una programmazione delle proprie attività interne ed esterne di natura triennale con un aggiornamento a cadenza annuale.

Questo strumento spinge l'Agenzia a programmare per macro ambiti di attività e macro-obiettivi che trovano poi un dettaglio annuale e, a caduta, modalità di monitoraggio e verifica ricorrenti.

Di seguito vengono riportati i macro-obiettivi che raggruppano le linee di azione dell'Agenzia per il triennio 2023-2025 e che si distinguono in attività rivolte all'interno e attività rivolte all'esterno.

2.2.1.1 Obiettivi interni correlati al funzionamento dell’Agenzia

In questa sezione è rappresentato l’insieme degli obiettivi le cui azioni sono rivolte all’interno all’Agenzia e circoscritte al macro-**Obiettivo A**. *Miglioramento del benessere organizzativo e dell’efficienza e dell’efficacia dell’azione amministrativa. Prevenzione e contrasto della corruzione e attuazione della trasparenza. Reperimento di una nuova sede per l’Agenzia e piano logistico conseguente.*

Nel passato recente le azioni rivolte all’interno dell’Agenzia sono state tese all’innovazione organizzativa, alla modernizzazione dei processi così come alla conciliazione vita-lavoro, garantita anche dall’implementazione dell’utilizzo del lavoro agile oltre la fase emergenziale (cfr. articolo 1 del Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 23 settembre 2021), che richiede di programmare adeguatamente le attività e di dotarsi di tutti gli strumenti necessari per raccogliere le sfide organizzative poste dai nuovi contesti.

Nel 2022 è stato adottato il Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA), intervenuto a seguito di un periodo di sperimentazione, il cui avvio ha sostanzialmente coinciso con l’acuirsi dell’emergenza sanitaria (Regolamento del 3 marzo 2020).

Tale periodo è stato fondamentale per dotarsi della strumentazione tecnologica necessaria a lavorare in modalità agile in maniera efficiente e sicura. In particolare, sono state attivate le cosiddette VDI (scrivanie virtuali del dipendente) e sono stati avviati i servizi di ricezione delle notifiche SMS per l’autenticazione a due fattori nell’accesso a tali scrivanie.

Nel 2022 l’ANPAL ha proseguito nell’utilizzo del lavoro agile per la maggior parte dei lavoratori, ferma restando la prevalenza dell’attività in presenza, secondo quanto previsto dal DM 8 ottobre 2021, agevolata dall’evoluzione positiva del quadro epidemiologico.

Nel 2023 tale utilizzo andrà colto e inteso come sfida organizzativa nel senso dell’innovazione, della modernizzazione e della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Saranno ulteriormente implementate azioni volte alla sorveglianza sanitaria e alla formazione obbligatoria nell’ambito dell’Area Sicurezza, attraverso corsi di aggiornamento. Infine, saranno riavviati corsi base e specifici sulla sicurezza per i lavoratori e per le squadre designate al Primo Soccorso, Antincendio e l’aggiornamento del Responsabile del servizio Prevenzione Protezione.

Proseguirà ancora nel 2023 il piano logistico alternativo per il reperimento di una nuova sede per l’Agenzia, iniziato nel 2018. Al momento è in corso un’indagine sul mercato privato.

Di seguito viene presentata una tabella di dettaglio degli obiettivi specifici riferiti al macro-Obiettivo A, declinati per le Divisioni coinvolte e indicatori di monitoraggio, di baseline e target attesi.

Obiettivo del triennio 2023-2025						
A. Miglioramento del benessere organizzativo e dell'efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa. Prevenzione e contrasto della corruzione e attuazione della trasparenza. Reperimento di una nuova sede per l'Agenzia e piano logistico conseguente.						
Descrizione e obiettivo		Implementazione del lavoro agile, superato il periodo emergenziale, e del lavoro da remoto. Implementazione del piano della trasparenza ed anticorruzione. Attuazione del <i>welfare</i> aziendale.				
Divisioni e Strutture coinvolte		Divisione 1, Divisione 2				
Cod.	Obiettivi specifici	Indicatore	Baseline 2022	Target 2023	Target 2024	Target 2025
A.1	Predisposizione Annuale PIAO	Numero atti adottati/numero atti programmati	100%	100%	100%	100%
A.2	Revisione dotazione organica all'esito delle assunzioni	Numero atti adottati/numero atti programmati	N/A	100%	100%	100%
A.3	Attuazione Piano progressioni verticali area ricerca	Numero atti adottati/numero atti programmati	N/A	100%	100%	100%
A.4	Costituzione famiglie professionali delle aree funzionali del contratto funzioni centrali CCNL 19/21	Numero atti adottati/numero atti programmati	N/A	100%	100%	100%
A.5	Mantenimento/Potenziamento dell'efficiamento della gestione e della verifica degli stati di avanzamento dei lavori	Mantenimento/Riduzione dei tempi medi di verifica	40 gg.	40 gg.	40 gg.	40 gg.
A.6	Completamento dell'implementazione e del protocollo informatico	Consolidamento della messa in produzione del nuovo protocollo informatico integrato	100%	100%	100%	100%

A.7	Dematerializzazione della gestione delle procedure gare e contratti	Percentuale di nuovi contratti dematerializzati	80%	100%	100%	100%
A.8	Reperimento nuova sede e definizione piano logistico	Numero iniziative adottate/numero iniziative programmate	100%	100%	100%	100%

2.2.1.2 Obiettivi esterni correlati alle attività dell’Agenzia

Il primo dei macro-Obiettivi esterni dell’Agenzia è il **B. Riforma delle politiche attive del lavoro: coordinamento nell’attuazione del Programma Garanzia Occupabilità dei Lavoratori – GOL**. Nel merito, per il 2023, in continuità col pregresso, l’attività dell’Agenzia è orientata a sostenere l’implementazione di importanti processi di riforma (Programma GOL, Piano Nuove Competenze) cui è destinato il budget più ampio – 4,4 miliardi di euro – nell’ambito della Missione 5, Componente 1, del PNRR.

Sarà, in particolare, responsabile del monitoraggio dei dati fisici e procedurali, producendo a tal fine delle note periodiche, mentre vigilerà sull’avanzamento complessivo, compreso quello finanziario, e sulla corretta ed efficace attuazione degli interventi da parte delle Regioni e delle Province Autonome che rimangono le dirette responsabili dell’utilizzo delle risorse in favore delle persone beneficiarie del Programma. Su questi obiettivi, l’attività dell’Agenzia verrà svolta in stretto raccordo con gli Uffici dell’Unità di Missione per il PNRR del MLPS.

Attraverso il Comitato Direttivo del Programma (istituito con Decreto del Segretario generale nel dicembre 2021 e insediato ufficialmente nell’aprile 2022), che opera come gruppo di lavoro congiunto inclusivo di tutte le amministrazioni regionali e provinciali, ANPAL ha deliberato (Deliberazione n. 5 del 9 maggio 2022, come modificata dalla Deliberazione n. 6 del 16 maggio 2022) l’adozione di una **nuova metodologia di profilazione quantitativa e qualitativa** nonché di un nuovo quadro di **standard dei servizi** e delle relative **unità di costi standard**, adeguati ai nuovi obiettivi di GOL.

Ha inoltre introdotto alcune definizioni (“*soggetto coinvolto dal Programma*” e “*soggetto formato*”), rilevanti ai fini del monitoraggio degli obiettivi e dei target, e ha provveduto a raccordare la vigente disciplina della condizionalità connessa con gli istituti di sostegno al reddito e ammortizzatori sociali con le attività previste nel Programma GOL, disegnando le regole e il campo di cooperazione tra i servizi pubblici per l’impiego e le agenzie private accreditate ai servizi per il lavoro ed enti accreditati alle attività di formazione.

I Piani Attuativi Regionali sono stati adottati in tutte le Regioni successivamente alla valutazione di coerenza con il Programma Nazionale espressa da ANPAL. Il target previsto per il 2022, ossia la presa in carico di almeno il 10% dei beneficiari complessivi del Programma (cioè, 300 mila lavoratori), è stato conseguito sul territorio nazionale già nel mese di ottobre, con anticipo rispetto alla scadenza.

L’ANPAL ha esercitato l’attività di coordinamento che le compete nel Programma, nonché l’attività di vigilanza sull’attuazione e il monitoraggio, fornendo supporto alle Regioni. Tali attività hanno avuto luogo anche attraverso note esplicative, incontri bilaterali, supporto tecnico, aggiornamento e adeguamento al Programma del **Sistema Informativo Unitario delle Politiche del Lavoro** (SIU-art. 13 D.L. 150/2015), integrazioni della **Scheda Anagrafica Professionale** dei lavoratori in uso presso i servizi e definizione del processo di *interoperabilità* tra i **Sistemi Informativi regionali e quello centrale**, affinché fosse possibile osservare in maniera capillare e in tempo reale l’avanzamento del Programma su tutto il territorio nazionale ed adottare tempestivamente eventuali correttivi.

Diverse saranno le attività che nel triennio riguarderanno l’evoluzione del Sistema Informativo, quali il *Fascicolo elettronico del lavoratore*, il *Repertorio politiche regionali*, il *Sistema informativo della formazione professionale*, la *Piattaforma digitale per la gestione del reddito di cittadinanza*. Inoltre, rilievo avranno le attività volte all’interoperabilità tra le banche dati con le altre Pubbliche Amministrazioni al fine di fornire risposte coerenti ed efficaci ai destinatari delle politiche di interesse dell’Agenzia.

Nella tabella di dettaglio a seguire, sono riportati i sette sotto obiettivi specifici dell’obiettivo B, declinati per le Divisioni coinvolte, e indicatori di monitoraggio, baseline e target. Gli obiettivi sono sottoposti a valutazione, in termini di raggiungimento dei target attesi, per mezzo degli indicatori individuati.

	Obiettivo del triennio 2023-2025	
	B. Riforma delle politiche attive del lavoro: coordinamento nell'attuazione del Programma Garanzia Occupabilità dei Lavoratori – GOL	
Descrizione Obiettivo		<p>Nella cornice dei due documenti programmatici e strategici costituenti milestone nell'ambito del PNRR (“Programma GOL” e “Piano delle Nuove Competenze”), varati da ANPAL nel 2021, il Programma GOL, in particolare, si è qualificato come riforma ad ampio spettro del sistema delle politiche attive del lavoro, con l'ambizione di raggiungere 3 milioni di beneficiari entro il 2025, di cui 800 mila da avviare ad attività di formazione. Nel 2022 il Programma è stato avviato attraverso l'operatività costante dei costituiti organismi di coordinamento (Comitato Direttivo ex art.4 del D.M del 5 novembre 2021) e mediante il supporto e l'approvazione per ognuna delle Regioni e PP.AA dei Piani Attuativi Regionali. Nella seconda metà dello scorso anno i Servizi per l'Impiego hanno raggiunto anche gli obiettivi più ambiziosi fissati dal D.M. (target nazionali pari al doppio dei target europei) di lavoratori presi in carico e coinvolti con nuove procedure nel Programma.</p> <p>Nel corso del 2023 sarà condotta l'attività di monitoraggio e valutazione della sperimentazione dell'adozione degli strumenti di profilazione quantitativa e qualitativa (<i>assessment</i>) nell'ambito del Programma GOL finalizzata all'individuazione di eventuali modifiche e miglioramenti per giungere alla validazione della versione definitiva degli strumenti.</p> <p>Avviata la progettazione e il rilascio di strumenti di supporto alle attività di incontro Domanda e Offerta di lavoro e di Formazione, si prevede l'entrata a regime e l'integrazione con strumenti adottati a livello regionale delle funzionalità di <i>skills intelligence</i>, in grado di fornire supporto ai servizi territoriali nell'indirizzare i beneficiari di GOL nella ricerca del lavoro, orientare la formazione e selezionare lavoratori per le <i>vacancies</i> proposte dalle imprese. Nel corso del triennio tali servizi verranno sperimentati e messi a regime secondo una logica di sussidiarietà rispetto a quanto già utilizzato nei diversi territori. Tra i servizi di <i>skill intelligence</i> vi è quello di <i>Skill Gap Analysis</i> basato primariamente sui descrittori delle unità professionali referenziate nell'Atlante del Lavoro e delle qualificazioni, che consente di definire la distanza tra il profilo professionale dei beneficiari e uno o più unità professionali ricercate/desiderate. Su quest'ultimo strumento, nel 2023, sarà condotta una sperimentazione con 15 Regioni che vi hanno aderito, finalizzata al testing e al rilascio definitivo di uno strumento che consente di tracciare nella Scheda Anagrafica Professionale competenze e fabbisogni di aggiornamento e formazione su base individuale.</p> <p>Nel corso del triennio si realizzerà, inoltre, una nuova piattaforma per l'incontro di Domanda e Offerta di lavoro, con rilascio di diverse funzionalità a partire dal 2023 nell'ottica dello sviluppo di strumenti di <i>skills intelligence</i> in grado di fornire supporto ai servizi nell'indirizzare i lavoratori nella ricerca del lavoro, orientare la formazione e selezionare lavoratori per le <i>vacancies</i> proposte dalle imprese. In particolare, sarà realizzata l'infrastruttura informatica della piattaforma, già denominata “Sistema per la Fruizione Continua dei Servizi di Accompagnamento” di cui all'art. 4, comma 1, lettera b) del D.M. n. 108/2019. L'applicazione sarà resa fruibile in modo intuitivo e semplificato, consentendo di interconnettersi anche con i nodi regionali e i soggetti obbligati al conferimento delle disponibilità e delle offerte. Si programma, altresì, di implementare una funzionalità allo</p>

		<p>scopo di rendere trasparente e accessibile l'offerta formativa territoriale. In relazione al SIU (Sistema Informativo Unitario) e degli applicativi a disposizione dei CpI, ANPAL proseguirà nella realizzazione delle componenti previste dal combinato disposto dell'art. 13 del D.lgs. 150/2015 e dall'art. 6 del DL 4/2019. In questa cornice proseguono le attività di reingegnerizzazione della SAP fino al rilascio di un prototipo del Fascicolo Elettronico del Lavoratore, per la consultazione da parte dei cittadini e degli operatori pubblici e privati dei Servizi per il Lavoro. A tal fine, saranno fondamentali le integrazioni con le banche dati di MIUR e INPS.</p> <p>Con Legge di Bilancio 2023 si prevedono modifiche al Reddito di Cittadinanza, in vista, a decorrere dal gennaio del 2024, della sua completa sostituzione con una nuova misura di contrasto alla povertà. Tali modifiche avranno ricadute anche sugli strumenti operativi di incontro domanda offerta di lavoro e sulle procedure in capo ai Servizi per il Lavoro nell'ambito della riforma in corso del sistema delle politiche attive contenuta nel Programma (GOL).</p>				
Divisioni e Strutture coinvolte		Divisione 5, Divisione 7, Struttura 1, Struttura 2, Struttura 3				
Altre Strutture coinvolte		Regioni e Province Autonome; Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali; MEF – Servizio centrale PNRR; Commissione Europea.				
Cod.	Obiettivi specifici	Indicatore	Baseline 2022	Target 2023	Target 2024	Target 2025
B.1	Attuazione del Programma GOL	Numero di beneficiari raggiunti dal Programma	700mila	1,5mln	2,3mln	3mln
B.2	Aggiornamento del quadro finanziario e dei traguardi ed obiettivi intermedi del Programma	Schema di Decreto di ripartizione delle risorse	N/A	1	1	1
B.3	Analisi, esiti e sperimentazione degli strumenti di <i>assessment</i>	Report per conferma/revisione e degli strumenti adottati	N/A	1	1	-
B.4	Monitoraggio attuazione dei Piani regionali attuativi di GOL	Atti di approvazione di aggiornamento dei PAR	N/A	21	21	21

B.5	Repertorio delle politiche attive regionali e nazionali	Alimentazione del Repertorio	N/A	20% delle Regioni	50% delle Regioni	100% delle Regioni
B.6	Realizzazione di una piattaforma per l'incontro tra domanda e offerta di lavoro	Numero di iniziative effettuate rispetto alle programmate	100%	100%	100%	100%
B.7	Realizzazione del Fascicolo Elettronico del Lavoratore, art. 14 D.lgs. 150/2015	Report sullo stato di avanzamento finalizzato alla piena attivazione del Fascicolo entro il 2025	N/A	1	1	1

Il secondo dei macro-Obiettivi, il **C. Programmazione e gestione al servizio delle Politiche attive del lavoro dei fondi cofinanziati dalle risorse comunitarie. Coordinamento dei programmi cofinanziati del Fondo Sociale Europeo** + racchiude, tra le diverse attività, l'avvio del nuovo PN *Giovani, Donne e Lavoro*, approvato dalla Commissione Europea con Decisione C(2022) n.9030 del 01.12.2022, che andrà in continuità, da un lato con i precedenti Programmi Operativi Nazionali IOG e SPAO, che si avviano alla chiusura, e dall'altro accompagnerà i processi di riforma previsti nell'ambito del PNRR attraverso il Programma GOL e il FNC.

Andrà assicurata quindi la complementarità tra le diverse fonti di finanziamento: i beneficiari del Programma GOL sono rappresentati da coloro sui quali agiscono i meccanismi di condizionalità dati dal sostegno economico – ammortizzatori sociali, reddito di cittadinanza; i destinatari del PN sono coloro - ad esempio, giovani Neet, donne inattive, disoccupati di lunga durata, persone con disabilità – che non godono di condizionalità ma, nel contempo, sono anche fragili e vulnerabili nel mercato del lavoro.

Altra attività rientrante nel macro-Obiettivo C. è il coordinamento dei Fondi strutturali di competenza dell'ANPAL. Nello specifico si provvederà ad accompagnare la chiusura della Programmazione del FSE per il 2014-2020, anche attraverso il supporto al monitoraggio finanziario dei Programmi nazionali e regionali per agevolare il pieno utilizzo delle risorse a disposizione, così come a garantire l'avvio della Programmazione del FSE+ per il 2021-2027 attraverso l'accompagnamento, il coordinamento dei Programmi e, non da ultimo, il monitoraggio finanziario della spesa ai fini del raggiungimento dei target finanziari, favorendo l'attuazione del Pilastro Sociale Europeo in Italia. Nel quadro delle azioni di accompagnamento rientrano anche le attività programmate in risposta alla crisi COVID 19, principalmente nell'ambito del REACT-EU, e a sostegno dei rifugiati che fuggono dall'aggressione militare russa contro l'Ucraina (iniziativa CARE).

La tabella seguente dettaglia i sei sotto obiettivi specifici dell'obiettivo C., distribuiti per le Divisioni interne all'Agenzia, riporta gli indicatori di monitoraggio, baseline e target individuati.

Obiettivo del triennio 2023-2025						
C - Programmazione e gestione al servizio delle politiche attive del lavoro dei fondi cofinanziati dalle risorse comunitarie. Coordinamento dei programmi cofinanziati del Fondo Sociale Europeo +						
Descrizione obiettivo	<p>A dicembre 2022 è stato approvato dalla Commissione Europea il Piano Nazionale <i>Giovani, Donne e Lavoro</i> cofinanziato dal FSE+, del quale ANPAL è Autorità di Gestione. Il Piano ha una dotazione complessiva di oltre 5 miliardi di euro e rappresenta il più rilevante programma a livello nazionale e uno dei più rilevanti in Europa. Nel 2023, si darà avvio all'attuazione del Piano in sinergia con il Programma GOL e con i Piani Regionali.</p> <p>Contestualmente, dovranno essere avviate le attività di chiusura dei Programmi 2014/2020 Programma Operativo Nazionale <i>Iniziativa Occupazione Giovani</i> e il Programma Operativo Nazionale <i>Sistemi di Politiche Attive del Lavoro</i>. Saranno realizzate tutte le attività necessarie per ridurre il rischio di disimpegno delle risorse.</p> <p>Nel 2023 sarà definita la riprogrammazione del POC SPAO al fine di introiettare la quota di cofinanziamento nazionale resa disponibile in attuazione di quanto disposto dai commi 2 e 3 dall'articolo 242 del DL 34/2020 "Rilancio", secondo cui le risorse che si rendono disponibili a seguito della modifica del tasso di cofinanziamento comunitario, confluiranno nel Programma Operativo Complementare al PON SPAO (POC SPAO), consentendo in tal modo di utilizzare tutte le risorse in capo al "Fondo di Rotazione", liberate dalla rendicontazione al 100% in quota comunitaria, nell'anno contabile 2020/2021 e 2021/2022.</p> <p>Inoltre, ANPAL, in qualità di Autorità Capofila del FSE in Italia, accompagnerà le Autorità di Gestione dei Programmi Operativi FSE nell'attuazione degli interventi ai fini del pieno utilizzo delle risorse FSE e REACT EU anche in vista della chiusura della programmazione 2014-2020.</p> <p>Nell'ambito della programmazione 2021-2027, a seguito dell'intervenuta approvazione da parte della Commissione Europea dei 6 Programmi Nazionali e dei 21 Programmi Regionali, l'Autorità Capofila accompagnerà i detti Programmi nell'avvio degli interventi e nella loro attuazione, implementando il sistema di monitoraggio finanziario finalizzato al raggiungimento del target di spesa n+3 previsto per il 2025.</p>					
Divisioni e Strutture coinvolte	Divisione 3, Divisione 6					
Altre Strutture coinvolte	Regioni e Province Autonome; Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali; Autorità di Audit, MEF-IGRUE; Dipartimento per le Politiche di Coesione-PCM; Commissione Europea.					
Cod.	Obiettivi specifici	Indicatore	Baselin e (2022)	Target 2023	Target 2024	Target 2025
C.1	Avvio e implementazione dell'attuazione del PN <i>Giovani, Donne e Lavoro</i> FSE+	Atti di attuazione realizzati sui programmati	N/A	100%	100%	100%
C.2	Attuazione degli interventi previsti da PN	Numero complessivo di destinatari raggiunti dal Programma	N/A	250mila	600mila	900mila
C.3	Chiusura PON IOG e SPAO 2014-2020	Atti di definizione effettuati sui programmati	N/A	100%	100%	100%

C.4	Riprogrammazione del POC SPAO e ridefinizione del quadro finanziario	Atti di riprogrammazione del POC	N/A	1	1	1
C.5	Coordinamento delle attività di programmazione 2014-2020 e accompagnamento dei PPOO FSE nazionali e regionali al pieno utilizzo delle risorse	Iniziative di coordinamento all'attuazione effettuate rispetto alle iniziative programmate	100%	100%	100%	N/A
C.6	FSE + 2021-2027: accompagnamento e coordinamento dei PPNN e PPRR	Iniziative di accompagnamento effettuate rispetto a quelle programmate	100%	100%	100%	100%

Attraverso il macro-Obiettivo **D. Strumenti per il rafforzamento delle competenze della Forza Lavoro** si intende, in primo luogo, sviluppare le azioni volte all'attuazione del Fondo Nuove Competenze quale Programma guida, strettamente connesso a GOL, del Piano Nuove Competenze.

Il Piano fissa gli standard che l'attività di formazione deve assumere per i percorsi di *upskilling* e *reskilling* a cui i lavoratori possono essere assegnati, così come i livelli essenziali riferiti alla personalizzazione degli interventi e all'accessibilità dell'offerta formativa e spendibilità della medesima, in particolare in termini di trasparenza attestatoria delle competenze acquisite.

Durante il 2023 sarà completata l'attuazione della prima sperimentazione del FNC e realizzato un monitoraggio qualitativo in grado di dare riscontri sugli interventi realizzati. L'intervento quindi proseguirà nel 2023, con una seconda edizione¹ che vede due particolari innovazioni: 1) la cooperazione dei fondi paritetici interprofessionali alla realizzazione degli interventi formativi; 2) l'orientamento dei progetti formativi verso l'accrescimento delle competenze dei lavoratori nei processi di transizione digitale ed ecologica.

L'ANPAL continuerà, inoltre, a realizzare l'attività di verifica sui Fondi Interprofessionali per la formazione continua e proseguirà l'attività di vigilanza attraverso le verifiche di adeguatezza dei sistemi di organizzazione, gestione, rendicontazione e controllo adottati dagli stessi Enti.

L'Agenzia nel 2023 continuerà a partecipare ai tavoli di concertazione dei gruppi di coordinamento e controllo per la gestione delle crisi industriali complesse con il supporto delle Regioni coinvolte, fornendo, anche con l'affiancamento di ANPAL Servizi SpA, il suo contributo nell'ambito dei Gruppi di coordinamento e controllo degli Accordi di programma (stipulati o in corso di definizione) sulle aree di crisi complessa coordinati dal Ministero delle Imprese e del Made in Italy, così come nell'ambito dei tavoli che sono di volta in volta convocati in occasione di specifiche crisi aziendali.

Inoltre, coordinerà, su designazione del Ministero del Lavoro e del Ministero dell'Istruzione e del Merito, le attività dei Punti di Contatto Nazionali (PCN), degli strumenti europei di trasparenza e orientamento delle competenze e delle qualificazioni (Europass, EQF, Euroguidance).

Nella tabella sottostante, sono riportati i quattro sotto obiettivi specifici dell'obiettivo D., declinati per

¹ A seguito della registrazione da parte degli Organi di controllo del Decreto interministeriale attuativo dell'art.11 ter, comma 2, del D.L. 146 del 21 ottobre 2021, convertito dalla Legge 215 del 17 dicembre 2021, è stata adottata, il 10 novembre 2022, la seconda edizione del Fondo Nuove Competenze tramite un Avviso con una dotazione di 1000 milioni di euro a valere su risorse REACT-EU e FSE confluite nel PON SPAO

le Divisioni coinvolte, la baseline e i target e gli indicatori di monitoraggio.

Obiettivo del triennio 2023-2025	
D- Strumenti per il rafforzamento delle competenze della forza lavoro	
Descrizione obiettivo	<p>Nell'ambito del Piano Nuove Competenze, il Fondo Nuove Competenze (FNC) è stato individuato quale specifico Programma Guida per il target dei lavoratori occupati in caso di crisi aziendali. Il FNC è finalizzato a promuovere l'aggiornamento dei lavoratori di imprese che hanno stipulato, per mutate esigenze organizzative e produttive dell'impresa, ovvero per favorire percorsi di ricollocazione dei lavoratori, accordi collettivi di rimodulazione dell'orario di lavoro per i quali le ore in riduzione sono destinate a percorsi di sviluppo delle competenze dei lavoratori. Dopo l'esperienza dei primi 2 avvisi finanziati rispettivamente con risorse nazionali e del PON SPAO FSE 2014/2020 (Decreto interministeriale del 9.10.2020) e con risorse REACT EU confluite anche esse nel PON SPAO 2014/2020 (Decreto interministeriale del 22.09.2022), si procederà all'emanazione di un terzo avviso, questa volta finanziato all'interno del PN Giovani, Donne e Lavoro FSE+ 2021/2027 per un importo di circa 800 mln di euro.</p> <p>Il Fondo, nato nel pieno della prima ondata pandemica per favorire la graduale ripresa dell'attività dopo l'emergenza epidemiologica, è stato riconvertito in strumento per accompagnare la transizione digitale ed ecologica mediante l'aggiornamento delle professionalità dei lavoratori coinvolti.</p> <p>Più recentemente, con le disposizioni di cui all'articolo 11-ter del DL n. 146 del 2021, ha assunto direttamente una funzione di accompagnamento delle imprese e dei loro lavoratori alla gestione delle sfide in termini di competenze che derivano dalla doppia transizione digitale ed ecologica. Il Fondo, pertanto, punterà sull'investimento in competenze digitali e green, includendo tra i beneficiari anche quelle imprese che, a fronte di taluni investimenti fisici già individuati dal legislatore, individuino un fabbisogno di adeguamento strutturale delle competenze dei lavoratori, anche a supporto dell'attuazione di nuove modalità di lavoro a distanza. Nel secondo avviso emanato, inoltre, la formazione verrà finanziata essenzialmente attraverso i finanziamenti dei Fondi paritetici interprofessionali per le imprese loro aderenti.</p> <p>ANPAL continuerà a realizzare l'attività di verifica sui Fondi Interprofessionali per la formazione continua e proseguirà l'attività di vigilanza sulla loro gestione. Inoltre, l'Agenzia verificherà l'adeguatezza dei sistemi di organizzazione, gestione, rendicontazione e controllo adottati dagli stessi Enti per le attività formative finanziate. Proseguirà l'attività finalizzata allo sviluppo del sistema di monitoraggio delle attività formative gestite dai Fondi interprofessionali.</p> <p>L'Agenzia parteciperà ai tavoli di concertazione dei gruppi di coordinamento e di controllo per la gestione delle crisi industriali complesse. Il supporto fornito sarà modulato in funzione delle singole situazioni e delle specifiche richieste delle Regioni coinvolte e potrà essere di tipo: amministrativo, per l'individuazione del riferimento normativo adeguato, la valutazione della ammissibilità dell'intervento al Fondo Europeo di Adeguamento alla Globalizzazione (FEG), l'elaborazione delle procedure; progettuale, per la profilazione dei lavoratori oggetto dell'intervento, l'identificazione di target, l'individuazione dei servizi e degli strumenti di politica attiva più adeguati e l'identificazione delle risorse finanziarie attivabili; esecutivo per l'elaborazione di piani di lavoro e di documenti finalizzati alla presentazione delle misure a operatori, lavoratori e imprese. L'Agenzia coordinerà, su designazione del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e del Ministero dell'Istruzione e del Merito, le attività dei Punti di Contatto Nazionali (PCN) degli strumenti europei di trasparenza e orientamento delle competenze e delle qualificazioni (Europass, EQF, Euroguidance).</p>

Divisioni e Strutture coinvolte	Divisione 3, Divisione 4, Divisione 7, Struttura 2					
Altre Strutture coinvolte	Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali; Autorità di Audit; Ministero delle Imprese e del Made in Italy; Ministero dell'Istruzione e dl Merito; Commissione Europea.					
Cod.	Obiettivi specifici	Indicatore	Baseline (2022)	Target 2023	Target 2024	Target 2025
D.1	Attuazione del Fondo Nuove Competenze	Numero di lavoratori raggiunti dal Fondo	230mila	350mila	350mila	-
D.2	Gestione delle crisi aziendali	Numero delle aree di crisi complesse da seguire.	7	7	7	7
D.3	Attività di verifica sui Fondi interprofessionali per la Formazione Continua	Numero di rapporti redatti sugli esiti delle verifiche svolte sui Fondi	10	5	5	5
D.4	Coordinamento PCN Europass, EQF, Euroguidance	Numero di attività del Grant Agreement realizzate su quelle programmatiche	50%	100%	30%	60%

2.2.2. Pianificazione annuale

Con riferimento agli atti di indirizzo e alle linee strategiche triennali generali, sono previsti obiettivi specifici annuali ai quali corrispondono i risultati che l'Agenzia intende conseguire nell'anno di riferimento.

Nel più ampio quadro degli obiettivi strategici triennali, per l'annualità 2023, sono previsti gli obiettivi specifici annuali descritti brevemente nelle tabelle seguenti. Per ciascuno degli obiettivi identificati, si è fornita una descrizione delle attività che saranno effettuate e sulla base delle quali sarà misurata la performance e verificato il pieno raggiungimento degli obiettivi medesimi.

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

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

Gli obiettivi individuali vengono regolamentati da una Direttiva di II livello del Commissario Straordinario, emanata successivamente all'approvazione del presente atto.

2.2.2.1 Obiettivi specifici annuali di natura organizzativa 2023

A		Miglioramento del benessere organizzativo e dell'efficienza e dell'efficacia dell'azione amministrativa. Prevenzione e contrasto della corruzione e attuazione della trasparenza			
A.1	Predisposizione PIAO 2023-2025				
	Descrizione		ANPAL manterrà entro max 10 gg il tempo medio di pagamento dei contratti e delle forniture		
	Data inizio		01/01/2023		
	Data completamento		31/12/2023		
	Divisioni e Strutture coinvolte		Divisione 1		
	Altre Strutture coinvolte		Altre Divisioni dell'ANPAL (in particolare la Divisione 2)		
	Indicatore		Numero atti adottati/numero atti programmati		
			Baseline 2022		100%
			Target 2023		100%
			Peso		Termine
	Fasi	Predisposizione atti		50%	15/01/2023
Predisposizione delibera PIAO		50%	29/01/2023		
A.2	Revisione dotazione organica				
	Descrizione		Revisione dotazione organica all'esito delle nuove assunzioni in interazione con gli Organi di Vertice Politico-amministrativo		
	Data inizio		01/01/2023		
	Data completamento		31/12/2023		
	Divisioni e Strutture coinvolte		Divisione 1		
	Altre Strutture coinvolte		Altre Divisioni dell'ANPAL		
	Indicatore		Numero atti adottati/numero atti programmati		
			Baseline 2022		N/A
			Target 2023		100%
			Peso		Termine
	Fasi	Proposta di una nuova dotazione organica all'Organo di Vertice		40%	31/03/2023
Revisione		30%	31/05/2023		
Predisposizione atti finali		30%	31/12/2023		

Attuazione piano progressioni verticali area ricerca				
A.3	Descrizione		Adeguamento dei Fondi risorse decentrate ai dati del bilancio e predisposizione Piano di assetto della Ricerca di cui al Dlgs 218/16.	
	Data inizio		01/01/2023	
	Data completamento		31/12/2023	
	Divisioni e Strutture coinvolte		Divisione 1	
	Altre Strutture coinvolte		Altre Divisioni dell'ANPAL	
	Indicatore		Numero atti adottati/numero atti programmati	
	Baseline 2022		N/A	
	Target 2023		100%	
			Peso	Termine
	Fasi	Adeguamento fondo risorse decentrate ricerca	40%	31/01/2023
Predisposizione del Piano di Assetto		60%	31/12/2023	
Costituzione famiglie professionali delle aree funzionali del contratto funzioni centrali (CCNL 19/21)				
A.4	Descrizione		Redazione del Decreto di costituzione delle famiglie professionali di cui al CCNL 2019/21 e progressioni verticali eccezionali previste dall'art. 18.	
	Data inizio		01/01/2023	
	Data completamento		31/12/2023	
	Divisioni e Strutture coinvolte		Divisione 1	
	Altre Strutture coinvolte		Altre Divisioni dell'ANPAL	
	Indicatore		Numero atti adottati/numero atti programmati	
	Baseline 2022		N/A	
	Target 2023		100%	
			Peso	Termine
	Fasi	Predisposizione famiglie professionali con decreto	40%	31/01/2023
Programmazione delle progressioni verticali		60%	31/03/2023	
Mantenimento/Potenziamento dell'efficientamento della gestione e della verifica degli stati di avanzamento dei lavori				
A.5	Descrizione		ANPAL consoliderà l'efficientamento della gestione e della verifica degli stati di avanzamento dei lavori dal momento della loro consegna al momento della trasmissione della richiesta di fatturazione ai fornitori.	

	Data inizio		01/01/2023	
	Data completamento		31/12/2023	
	Divisioni e Strutture coinvolte		Divisione 2	
	Altre Strutture coinvolte		Altre Divisioni dell'ANPAL	
	Indicatore		Mantenimento/Riduzione dei tempi medi di verifica	
	Baseline 2022		40gg	
	Target 2023		40gg	
			Peso	Termine
	Fasi	Monitoraggio della procedura di gestione e di verifica degli stati di avanzamento lavori dei contratti	100%	31/01/2023
A.6	Completamento dell'implementazione del protocollo informatico			
	Descrizione		ANPAL proseguirà nel consolidamento della messa in produzione del nuovo protocollo informatico su piattaforma ANPAL Key Suite, e agli adeguamenti necessari al fine di migliorare la funzionalità del processo	
	Data inizio		01/01/2023	
	Data completamento		31/12/2023	
	Divisioni e Strutture coinvolte		Divisione 2	
	Altre Strutture coinvolte		Altre Divisioni dell'ANPAL	
	Indicatore		Consolidamento della messa in produzione del nuovo protocollo informatico integrato	
	Baseline 2022		100%	
	Target 2023		100%	
			Peso	Termine
	Fasi	Adeguamenti necessari al fine di migliorare la funzionalità del processo	100%	31/01/2023
A.7	Dematerializzazione della gestione delle procedure gare e contratti			
	Descrizione		ANPAL proseguirà nella fase di verifica e test del sistema informativo per la dematerializzazione delle procedure di gestione dei contratti e del processo della spesa ai fini della definitiva messa in produzione	
	Data inizio		01/01/2023	

	Data completamento		31/12/2023	
	Divisioni e Strutture coinvolte		Divisione 2	
	Altre Strutture coinvolte		Altre Divisioni dell'ANPAL	
	Indicatore		Percentuale dei nuovi contratti dematerializzati	
	Baseline 2022		80%	
	Target 2023		100%	
			Peso	Termine
	Fasi	Adeguamento/perfezionamento del prototipo sviluppato	20%	31/10/2023
Avvio sperimentale della dematerializzazione della gestione dei contratti e messa a regime definitiva		80%	31/12/2023	
A.8	Reperimento nuova sede e definizione piano logistico			
	Descrizione		Continueranno le negoziazioni con il locatore individuato nell'ambito del mercato privato al fine della contrattualizzazione e successiva definizione degli elementi logistici e di insediamento.	
	Data inizio		01/01/2023	
	Data completamento		31/12/2023	
	Divisioni e Strutture coinvolte		Divisione 2	
	Altre Strutture coinvolte		Altre Divisioni dell'ANPAL	
	Indicatore		Numero iniziative adottate/numero iniziative programmate	
	Baseline 2022		100%	
	Target 2023		100%	
			Peso	Termine
	Fasi	Definizione degli atti per la contrattualizzazione	30%	31/08/2023
Stipula contratto di affitto		40%	31/10/2023	
Definizione piano logistico per trasloco e insediamento		30%	31/12/2023	

2.2.2.2 Obiettivi specifici annuali correlati alle attività dell'Agenzia 2023

B	Riforma delle politiche attive del lavoro: coordinamento nell'attuazione del Programma Garanzia Occupabilità dei Lavoratori – GOL.	
B.1	Attuazione del Programma GOL	
	Descrizione	<p>All'ANPAL è assegnato il ruolo di vigilanza sulla tempestiva, efficace e corretta attuazione degli interventi da parte delle Regioni e delle Province Autonome nei confronti delle persone beneficiarie delle attività del Programma. Tale ruolo è esercitato, principalmente, mediante la Presidenza e Segreteria tecnica del Comitato Direttivo di GOL, di cui fanno parte tutte le Regioni e le Province Autonome, nonché mediante l'adozione di atti di coordinamento.</p> <p>Le attività hanno come obiettivo di rendere omogenee, tracciabili e monitorabili i servizi rivolti ai beneficiari previsti dal Programma, osservando e valutando, ai fini del coordinamento, in maniera capillare e in tempo reale, l'avanzamento su tutto il territorio nazionale per poter proporre tempestivamente eventuali correttivi.</p> <p>L'attuazione sarà accompagnata da note esplicative, chiarimenti procedurali, con particolare attenzione alla complementarità fra Fondo PNRR e le altre forme di finanziamento che nel corso dell'anno entrano in operatività (FSE+ Fondi residui Cigs in deroga).</p> <p>Nel corso del 2023 verrà altresì elaborata e condivisa con il Comitato Direttivo la procedura per la Ricollocazione collettiva per crisi aziendali (Percorso 5 del Programma GOL) e per la Programmazione dell'utilizzo dei Fondi residui della Cigs in deroga.</p>
	Data inizio	01/01/2023
	Data completamento	31/12/2023
	Divisioni e Strutture coinvolte	Divisione 5
	Altre Strutture coinvolte	Altre Divisioni e Strutture di Ricerca dell'ANPAL, Regioni e Province Autonome, MLPS.
	Indicatore	Numero di beneficiari raggiunti dal Programma
	Baseline 2022	700mila
	Target 2023	1mln
		Peso

	Fasi	Comitato direttivo di GOL e predisposizione materiale per riunioni.	25%	31/12/2023
		Attività di supporto e confronto bilaterale e risposte a quesiti provenienti dalle Regioni e Province Autonome	25%	31/12/2023
		Adozione atti interpretativi e di coordinamento della Riforma GOL (Percorso ricollocazione collettiva e Programmazione fondi residui Cigs in deroga)	50%	31/12/2023
B.2	Aggiornamento del quadro finanziario e dei traguardi ed obiettivi intermedi del Programma			
	Descrizione		<p>In vista dell'obiettivo complessivo per il Programma GOL fissato al 2025, le attività di aggiornamento del quadro finanziario e degli obiettivi fisici del programma vanno individuati a partire dai criteri fissati dal Decreto di adozione (Decreto del 5 novembre 2021) e adeguati alle concrete attività di implementazione che hanno avuto luogo nel 2022.</p> <p>Nel 2023 tali criteri vanno aggiornati e condivisi con i soggetti attuatori in seno al Comitato Direttivo che deve altresì approvare il nuovo Schema Decreto di riparto delle risorse e di target e milestone per il 2023.</p>	
	Data inizio		01/01/2023	
	Data completamento		31/12/2023	
	Divisioni e Strutture coinvolte		Divisione 5	
	Altre Strutture coinvolte		Altre Divisioni e Strutture di Ricerca dell'ANPAL, Regioni e Province Autonome, MLPS	
	Indicatore		Schema di Decreto di ripartizione delle risorse	
	Baseline 2022		N/A	
	Target 2023		1	
			Peso	Termine
	Fasi	Proposta di una scheda di riparto finanziario e di criteri per l'individuazione anche di target e milestone per il 2023 e condivisione col Comitato Direttivo	50%	31.03.2023

		Proposta Schema di Decreto	50%	30.05.2023
B.3	Analisi, esiti e sperimentazione degli strumenti di <i>assessment</i>			
	Descrizione		<p>Nel corso del 2023, a supporto delle attività di monitoraggio e valutazione degli strumenti di profilazione quantitativa e qualitativa (<i>assessment</i>) del Programma GOL, a supporto della Struttura 3, la Divisione svolgerà funzioni di raccordo con le singole Regioni, di coordinamento dei gruppi di lavoro all'interno del Comitato Direttivo del Programma e di coinvolgimento dei Servizi per l'Impiego in attività di testing e validazione delle versioni definitive degli strumenti (<i>Assesement</i> e <i>SGA</i>).</p> <p>Allo stesso modo la Divisione è parte attiva, a supporto della Struttura 2, nell'elaborazione dello strumento di <i>Skill Gap Analysis</i>, messo a disposizione della rete territoriale dei Servizi per il Lavoro (pubblici e privati) per l'analisi dei fabbisogni formativi dei beneficiari del Programma. Su questo strumento la Divisione coordina anche il gruppo di sperimentazione da avviare con le Regioni aderenti.</p>	
	Data inizio		01/01/2023	
	Data completamento		31/12/2023	
	Divisioni e Strutture coinvolte		Divisione 5, Struttura 2, Struttura 3	
	Altre Strutture coinvolte		Divisione 7, Regioni e Province Autonome, MLPS.	
	Indicatore		Report per conferma/revisione degli strumenti adottati	
	Baseline 2022		N/A	
	Target 2023		1	
			Peso	Termine
Fasi	Coordinamento e sperimentazione per revisione dello strumento di <i>Assesement</i>	40%	31/12/2023	
	Coordinamento e sperimentazione <i>Skill Gap Analysis</i>	60%	30/10/2023	
B.4	Monitoraggio attuazione dei Piani Regionali attuativi di GOL			
	Descrizione		<p>Nel corso del primo trimestre del 2022 sono stati approvati tutti i Piani attuativi regionali di GOL, a seguito di una intensa attività di consultazione informale in sede bilaterale con tutte le Regioni. L'implementazione successiva sarà attentamente monitorata nel 2023, anche al fine di individuare in maniera</p>	

		prematura eventuali profili di rischio nel raggiungimento di <i>milestone</i> e <i>target</i> del PNRR. Tale monitoraggio avviene anche attraverso una attività di costante consultazione in sede bilaterale con tutte le Regioni oltre che attraverso la condivisione di dati, proposte e materiali all'interno del Comitato Direttivo.	
	Data inizio	01/01/2023	
	Data completamento	31/12/2023	
	Divisioni e Strutture coinvolte	Divisione 5, Struttura 1, Struttura 3	
	Altre Strutture coinvolte	Regioni e Province Autonome.	
	Indicatore	Atti di approvazione di aggiornamento dei PAR	
	Baseline 2022	N/A	
	Target 2023	21	
		Peso	Termine
Fasi	Analisi dei Piani d'attuazione e degli aggiornamenti proposti.	40%	30/10/2023
	Attività di accompagnamento delle Regioni e istruttoria note di approvazione.	30%	31/12/2023
	Condivisione struttura Rapporto nell'ambito del Comitato di Coordinamento	30%	31/12/2023
B.5	Repertorio delle politiche attive regionali e nazionali		
	Descrizione	Nell'ambito del Programma GOL è previsto lo sviluppo di un Repertorio delle Politiche Attive regionali, da classificare secondo gli standard di misura adottati a livello nazionale. Il Repertorio diventa, quindi, uno strumento non solo di monitoraggio, ma di declinazione territoriale dei Livelli Essenziali delle Prestazioni previsti nell'ambito di GOL.	
	Data inizio	01/01/2023	
	Data completamento	31/12/2023	
	Divisioni e Strutture coinvolte	Divisione 5, Divisione 7, Struttura 3	
	Altre Strutture coinvolte	Struttura 2, Regioni e Province Autonome.	
	Indicatore	Alimentazione del Repertorio	
	Baseline 2022	N/A	
	Target 2023	20% delle Regioni	
		Peso	Termine

	Fasi	Completamento disegno del Repertorio e relativo tracciato record e condivisione con le Amministrazioni Regionali e Provinciali	25%	30/04/2023
		Implementazione del Repertorio nell'ambito del Sistema Informativo Unitario	25%	30/09/2023
		Coordinamento raccolta dati presso le Amministrazioni Regionali e Provinciali	50%	31/12/2023
B.6	Realizzazione piattaforma per l'incontro domanda e offerta di lavoro			
	Descrizione	<p>La Legge di Bilancio 2023 ha introdotto obblighi di formazione e di riqualificazione per gli attuali beneficiari di Reddito di Cittadinanza per i quali, sotto il coordinamento del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, è previsto il rilascio di un'applicazione per favorire il contatto, la profilazione quantitativa e la raccolta di informazioni su beneficiari propedeutica alla presa in carico dai Servizi per l'Impiego. Tale applicazione coopera con il Sistema Informativo Unitario. ANPAL partecipa come Divisione 5 all'elaborazione della procedura e nel coordinamento delle attività presso i Servizi per l'Impiego regionali. La Divisione 7 coordina l'interoperabilità di questa piattaforma con il Sistema Informativo Unitario. Tale piattaforma rappresenta uno step intermedio coordinata dal Ministero del Lavoro e Politiche Sociali ed ANPAL partecipa sia in termini di elaborazione delle fasi del processo di presa in carico sia cooperando attraverso basi dati e modulistica.</p> <p>Tali attività devono essere complementari ai servizi previsti nel Programma GOL che rappresenta il setting standard delle attività della Rete per i Servizi per il Lavoro.</p>		
	Data inizio	01/01/2023		
	Data completamento	31/12/2023		
	Divisioni e Strutture coinvolte	Divisione 5, Divisione 7		
	Altre Strutture coinvolte	Struttura 3		
	Indicatore	Numero di iniziative effettuate rispetto alle programmate		
	Baseline 2022	100%		

		Target 2023	100%	
			Peso	Termine
Fasi	Condivisione del disegno della Piattaforma e delle procedure previste nell'ambito del Comitato Direttivo di GOL		50%	31/12/2023
	Implementazione degli step del progressivo rilascio delle funzionalità della piattaforma nell'ambito del Sistema Informativo Unitario		50%	31/12/2023
B.7	Realizzazione del Fascicolo Elettronico del Lavoratore art. 14 D.lgs. 150/2015			
	Descrizione	<p>Il Decreto Legislativo n. 150 del 2015 ha previsto la realizzazione di un Fascicolo Elettronico del Lavoratore (art. 14). Le attività finora realizzate necessitano di un nuovo impulso alla luce delle previsioni della Riforma delle Politiche Attive del Lavoro contenute nel Programma GOL.</p> <p>Nel 2023, in particolare, si provvederà a definire:</p> <ul style="list-style-type: none"> - il flusso di alimentazione del Fascicolo a partire dalle informazioni veicolate dalla SAP; - l'implementazione delle informazioni su attività di orientamento specialistico e formative destinate ai beneficiari di GOL (sezione 6 e sezione 5 della SAP); - le attività di coordinamento sul set di informazioni e sul flusso di dati provenienti da Regioni e Province Autonome. <p>In questo ambito verrà prioritariamente sviluppato e messo in produzione lo strumento di <i>Skill Gap Analysis</i> in complementarità rispetto a quanto già utilizzato nei territori nell'ambito dei servizi previsti nel Programma GOL (specie a rafforzamento dell'orientamento specialistico). Su questo strumento si attiva una fase di testing e di valutazione che concerne anche il flusso di informazioni sui servizi da registrare in SAP.</p>		
	Data inizio	01/01/2023		
	Data completamento	31/12/2023		
	Divisioni e Strutture coinvolte	Divisione 5, Divisione 7, Struttura 2		
	Altre Strutture coinvolte	MLPS; Ministero dell'Istruzione e del Merito, Ministero dell'Università e della Ricerca; INPS; Regioni e Province Autonome		

	Indicatore		Report sullo stato di avanzamento finalizzato alla piena attivazione del Fascicolo entro il 2025	
	Baseline 2022		N/A	
	Target 2023		1	
			Peso	Termine
	Fasi	Condivisione del disegno del Fascicolo Elettronico del Lavoratore nell'ambito del Comitato Direttivo di GOL	50%	31/12/2023
Avvio dell'implementazione del Fascicolo elettronico a partire dalla SAP: prime applicazioni disponibili nel Sistema Informativo Unitario del Lavoro		50%	31/12/2023	

C	Programmazione e gestione al servizio delle politiche attive del lavoro dei fondi cofinanziati dalle risorse comunitarie. Coordinamento dei programmi cofinanziati del Fondo Sociale europeo +	
C.1	Avvio e implementazione dell'attuazione del Piano Nazionale Giovani, Donne e Lavoro FSE+	
	Descrizione	<p>L'esperienza maturata nel ciclo di programmazione 2014/2020, che sta per concludersi, ha evidenziato la necessità di fondare l'attuazione del Piano Nazionale su alcuni indefettibili presupposti, in particolare:</p> <ul style="list-style-type: none"> - l'adozione di un sistema di gestione e controllo adeguato alla rilevanza strategica e finanziaria del Piano; - la definizione di criteri di assegnazione delle risorse agli Organismi intermedi basata sugli effettivi fabbisogni del territorio; - un'accurata valutazione dei presupposti e della capacità amministrativa degli Organismi intermedi. - la definizione di schede di misura che, rispettando l'autonomia degli Organismi intermedi, garantiscano omogeneità agli interventi. <p>A tal fine, nel corso del 2023, per garantire l'avvio del Piano Nazionale, l'Autorità di Gestione, anche con il supporto delle Strutture di Ricerca dell'Agenzia, procederà all'istituzione del Comitato di Sorveglianza e all'adozione dei criteri di selezione delle operazioni, nonché al conferimento delle deleghe agli Organismi Intermedi e all'assegnazione delle risorse. Infine, dovrà adottare le schede di misura e un sistema di gestione e controllo.</p>
	Data inizio	01/01/2023
	Data completamento	31/12/2023
	Divisioni e Strutture coinvolte	Divisione 3
	Altre Strutture coinvolte	Divisione 6, Strutture di Ricerca ANPAL; Regioni e Province Autonome, Coordinamento delle Regioni e Tecnostruttura, ANPAL Servizi S.p.A., MLPS, Commissione Europea.
	Indicatore	Atti di attuazione realizzati sui programmati
	Baseline 2022	N/A
	Target 2023	100%
		Peso

	Fasi	Istituzione del Comitato di Sorveglianza (CdS) e adozione dei criteri di selezione delle operazioni	25%	30/03/2023
		Adozione delle procedure e del Sistema di Gestione e Controllo (Si.Ge.Co.) dell'A.d.G.	40%	30/06/2023
		Conferimento delle deleghe, mediante convenzione, agli Organismi Intermedi del PN <i>Giovani, donne e lavoro</i>	35%	30/09/2023
C.2	Attuazione degli interventi previsti dal PN			
	Descrizione	Con decisione della Commissione UE del 1° dicembre 2022 è stato approvato il nuovo Programma Nazionale denominato <i>Giovani, donne e lavoro</i> , con una dotazione di oltre 5 miliardi di euro. Il programma si articola in quattro priorità: la prima rivolta all'ingresso nel mercato del lavoro dei giovani; la seconda all'avvicinamento di donne inattive e altri gruppi distanti dal mondo del lavoro, in particolare persone con disabilità e/o altre fragilità; la terza volta ad accompagnare le transizioni verde e digitale, in particolare promuovendo la formazione dei lavoratori occupati; la quarta finalizzata a realizzare azioni di sistema per la modernizzazione dei servizi per il lavoro. Il programma nel suo primo anno estenderà gli interventi previsti nell'ambito di GOL per coloro più difficili da raggiungere – come giovani, donne inattive e persone con disabilità – per i quali non sono previste forme cd. di condizionalità, come per i beneficiari di sostegno al reddito e ammortizzatori sociali (questi ultimi coperti a valere sulle risorse del PNRR).		
	Data inizio	01/01/2023		
	Data completamento	31/12/2023		
	Divisioni e Strutture coinvolte	Divisione 3		
	Altre Strutture coinvolte	Divisione 6, Strutture di Ricerca ANPAL; Regioni e Province Autonome, Coordinamento delle Regioni e Tecnostruttura, ANPAL Servizi S.p.A., MLPS, Commissione Europea.		
	Indicatore	Numero complessivo di destinatari raggiunti dal Programma		
	Baseline 2022	N/A		
	Target 2023	250mila		
		Peso	Termine	

	Fasi	Definizione dei criteri di assegnazione delle risorse alle Regioni e Province Autonome per l'attuazione degli interventi sugli specifici target del PN	30%	30/04/2023	
		Specificazione delle misure di GOL per i target previsti dal PN <i>Giovani, donne e lavoro</i>	30%	31/07/2023	
		Approvazione delle programmazioni regionali degli interventi sulla base delle risorse assegnate	40%	31/12/2023	
C.3	Chiusura PON IOG e SPAO 2014-2020				
	Descrizione		Nel 2023 sarà avviata l'attività di chiusura dei Programmi 2014/2020 - Programma Operativo Nazionale <i>Iniziativa Occupazione Giovani</i> e Programma Operativo Nazionale <i>Sistemi di Politiche Attive del Lavoro</i> . A tal fine, per evitare il rischio di disimpegno delle risorse o in ogni caso limitarne la portata, l'AdG si attiverà per individuare i residui da destinare ad altre azioni. Inoltre, dovrà essere curata la rendicontazione e la certificazione di tutte le spese maturate con particolare riferimento alle risorse <i>REACT – EU</i> .		
	Data inizio		01/01/2023		
	Data completamento		31/12/2023		
	Divisioni e Strutture coinvolte		Divisione 3		
	Altre Strutture coinvolte		Divisione 6, Strutture di Ricerca ANPAL; Regioni e Province Autonome, Coordinamento delle Regioni e Tecnostruttura, ANPAL Servizi S.p.A., MLPS, Commissione Europea.		
	Indicatore		Atti di definizione effettuati sui programmati		
	Baseline 2022		N/A		
	Target 2023		100%		
			Peso	Termine	
	Fasi	Riprogrammazione di chiusura del PON SPAO		40%	30/06/2023
		Monitoraggio periodico e previsione di eventuali misure di accelerazione della spesa ai fini del raggiungimento del Target IOG		30%	31/12/2023
		Monitoraggio periodico e previsione di eventuali misure di accelerazione della spesa ai		30%	31/12/2023

		fini del raggiungimento del Target SPAO			
C.4	Riprogrammazione del POC SPAO e ridefinizione del quadro finanziario				
	Descrizione		<p>Nel corso del 2023, sarà sottoposta al Comitato di Sorveglianza la proposta di riprogrammazione del Programma Operativo Complementare per il successivo invio al CIPESS.</p> <p>Con la riprogrammazione sarà introiettata la quota di cofinanziamento nazionale resa disponibile in attuazione di quanto disposto dai commi 2 e 3 dall'articolo 242 del DL 34/2020 "Rilancio", secondo cui le risorse che si rendono disponibili a seguito della modifica del tasso di cofinanziamento comunitario, confluiranno nel Programma Operativo Complementare al PON SPAO (POC SPAO), consentendo in tal modo di utilizzare tutte le risorse in capo al "Fondo di Rotazione", liberate dalla rendicontazione al 100% in quota comunitaria, nell'anno contabile 2020/2021.ss. Successivamente, sarà aggiornato il quadro logico finanziario del programma con particolare riferimento al Piano di rafforzamento dei Cpl.</p>		
	Data inizio		01/01/2023		
	Data completamento		31/12/2023		
	Divisioni e Strutture coinvolte		Divisione 3		
	Altre Strutture coinvolte		Divisione 6, Strutture di Ricerca ANPAL; Regioni e Province Autonome, Coordinamento delle Regioni e Tecnostuttura, ANPAL Servizi S.p.A., MLPS, Commissione Europea.		
	Indicatore		Atti di riprogrammazione del POC		
	Baseline 2022		N/A		
	Target 2023		1		
			Peso	Termine	
	Fasi	Presentazione al Comitato di Sorveglianza della bozza di riprogrammazione		10%	30/03/2023
		Trasmissione al CIPE		10%	30/04/2023
		Ridefinizione del quadro finanziario del POC mediante revisione di tutti gli impegni		40 %	30/07/2023
Monitoraggio e definizione del Piano di rafforzamento dei Cpl		40%	30/12/2023		

Coordinamento delle attività di programmazione 2014-2020 e accompagnamento dei PPOO FSE nazionali e regionali al pieno utilizzo delle risorse				
C.5	Descrizione		ANPAL, Autorità Capofila del FSE in Italia, accompagnerà le Autorità di Gestione dei Programmi Operativi del FSE nell'attuazione degli interventi ai fini del raggiungimento del target di spesa n+3 2023 e in vista del termine del periodo di programmazione.	
	Data inizio		01/01/2023	
	Data completamento		31/12/2023	
	Divisioni e Strutture coinvolte		Divisione 6	
	Altre Strutture coinvolte		Divisione 3; Altre Divisioni e Strutture dell'ANPAL; Autorità di Gestione FSE Nazionali e Regionali; Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali; MEF-IGRUE; Dipartimento per le Politiche di Coesione; Commissione Europea.	
	Indicatore		Iniziative di coordinamento all'attuazione effettuate rispetto alle iniziative programmate	
	Baseline 2022		100%	
	Target 2023		100%	
			Peso	Termine
	Fasi	Monitoraggio finanziario della spesa dei programmi ai fini del raggiungimento del target di spesa n+3 2023		50%
Accompagnamento dei Programmi al pieno utilizzo delle risorse FSE in vista della chiusura della Programmazione		50%	31/12/2023	
C.6	FSE + 2021-2027: accompagnamento e coordinamento dei Programmi cofinanziati			
	Descrizione		Il 2023 è l'anno di avvio dell'attuazione dei Programmi cofinanziati FSE+ 2021-27. In questa delicata fase, risulta particolarmente importante accompagnare le Autorità di Gestione fornendo il supporto richiesto in sede di coordinamento. L'Agenzia avrà cura di monitorare anche i processi implementativi delle progettualità del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza al fine di assicurarne la complementarità con i Programmi FSE+. ANPAL accompagnerà, infine, le Autorità di Gestione anche attraverso note contenenti indicazioni trasversali utili per la nuova programmazione 2021-2027.	
	Data inizio		01/01/2023	

Data completamento		31/12/2023	
Divisioni e Strutture coinvolte		Divisione 6	
Altre Strutture coinvolte		Divisione 3; Altre Divisioni e Strutture dell'ANPAL; Autorità di Gestione FSE Nazionali e Regionali; Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali; MEF-IGRUE; Dipartimento per le Politiche di Coesione; Commissione Europea.	
Indicatore		Iniziative di accompagnamento effettuate rispetto a quelle programmate	
Baseline 2022		100%	
Target 2023		100%	
		Peso	Termine
Fasi	Supporto alle AdG per assicurare il rispetto degli adempimenti regolamentari previsti nel corso dell'anno (es. invio previsioni di spesa, trasmissioni dati di monitoraggio, ecc.)	20%	31/12/2023
	Accompagnamento all'avvio dei programmi operativi	40%	31/12/2023
	Coordinamento con altre Amministrazioni Centrali/Autorità Capofila/CE in ordine alle questioni trasversali relative all'attuazione dei Programmi	30%	31/12/2023
	Monitoraggio finanziario dei programmi ai fini del congruo utilizzo delle risorse	10%	31/12/2023

D		Strumenti per il rafforzamento delle competenze della forza lavoro		
D.1	Attuazione del Fondo Nuove Competenze			
	Descrizione	Con il decreto interministeriale 22 settembre 2022 (entrato in vigore il 4 novembre 2022) sono stati definiti i criteri ed i principi per l'attuazione della seconda edizione del Fondo Nuove Competenze, poi concretizzatasi con la pubblicazione dell'avviso pubblico per la presentazione delle istanze da parte dei datori di lavoro, avvenuta il 10 novembre, con data finale per la presentazione fissata al 28 febbraio 2023. Il Fondo nella seconda edizione promuove progetti di sviluppo delle competenze dei lavoratori volti ad accompagnare la transizione verde e digitale, mediante il cofinanziamento delle ore di lavoro che – a seguito di rimodulazione dell'orario mediante accordo sindacale -sono destinate alla formazione. Nel corso del 2023, oltre all'avvio e realizzazione delle nuove progettualità, sarà necessario anche procedere alla chiusura del primo avviso con il pagamento dei saldi ai datori di lavoro che hanno realizzato le attività.		
	Data inizio	01/01/2023		
	Data completamento	31/12/2023		
	Divisioni e Strutture coinvolte	Divisione 3, Divisione 7		
	Altre Strutture coinvolte	Altre Divisioni e Strutture dell'ANPAL, Regioni e Province Autonome, MLPS, ANPAL Servizi S.p.A., Fondi interprofessionali, INPS.		
	Indicatore	Numero di lavoratori raggiunti dal Fondo		
		Baseline 2022	230mila	
		Target 2023	350mila	
			Peso	Termine
	Fasi	Liquidazione e pagamento degli importi spettanti a titolo di saldo ai datori di lavoro che hanno avuto accesso alla prima edizione del FNC	20%	30/06/2023
		Avvio e conclusione dell'istruttoria delle istanze pervenute in risposta alla seconda edizione del FNC	60%	30/05/2023
		Pagamento dei contributi spettanti all'esito dell'istruttoria ai datori di lavoro che hanno avuto	20%	31/12/2023

		accesso al secondo avviso del FNC		
D.2	Gestione delle crisi aziendali			
	Descrizione		ANPAL parteciperà alle riunioni dei rispettivi gruppi di coordinamento e di controllo delle aree di crisi industriale complessa e seguirà le procedure relative agli Accordi di Programma.	
	Data inizio		01/01/2023	
	Data completamento		31/12/2023	
	Divisioni e Strutture coinvolte		Divisione 4	
	Altre Strutture coinvolte		MLPS, Ministero delle Imprese e del Made in Italy, Regioni, Parti Sociali, ANPAL Servizi.	
	Indicatore		Numero delle aree di crisi industriale complessa da seguire.	
			Baseline 2022	n. 7
			Target 2023	n. 7
			Peso	Termine
	Fasi	Partecipazione e collaborazione presso i tavoli del Ministero delle Imprese e del Made in Italy finalizzati alla risoluzione delle Crisi		50%
Definizione del contributo ANPAL alle diverse fasi delle istruttorie relative alle diverse Aree di crisi		50%	31/12/2023	
D.3	Attività di verifica sui Fondi Interprofessionali per la formazione continua			
	Descrizione		ANPAL effettuerà le attività di verifica sui Sistemi di Gestione e Controllo dei Fondi Interprofessionali nonché sulle Attività Formative finanziate dagli stessi formalizzandone gli esiti nei relativi rapporti.	
	Data inizio		01/01/2023	
	Data completamento		31/12/2023	
	Divisioni e Strutture coinvolte		Divisione 4	
	Altre Strutture coinvolte		MLPS, Fondi Interprofessionali, altre Divisioni e Strutture ANPAL.	
	Indicatore		Numero di rapporti redatti sugli esiti delle verifiche svolte sui Fondi	
			Baseline 2022	n. 10
			Target 2023	n. 5
			Peso	Termine
	Fasi	Svolgimento delle attività di verifica sui SGC e sulle AF dei Fondi		40%

	Predisposizione del Rapporto provvisorio e analisi delle eventuali controdeduzioni	30%	31/12/2023	
	Predisposizione del Rapporto definitivo e invio del Rapporto al Fondo destinatario del controllo	30%	31/12/2023	
D.4	Coordinamento Punti di Contatto Nazionali (PCN) Europass, EQF, Euroguidance			
	Descrizione	ANPAL su designazione del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e del Ministero dell'Istruzione e del Merito coordinerà le attività dei Punti di Contatto Nazionali (PCN) degli strumenti europei di trasparenza e orientamento delle competenze e delle qualificazioni (Europass, EQF, Euroguidance).		
	Data inizio	01/01/2023		
	Data completamento	31/12/2023		
	Divisioni e Strutture coinvolte	Divisione 4, Struttura 2		
	Altre Strutture coinvolte	MLPS, Ministero Istruzione e del Merito, Eurodesk, Unioncamere, Regioni e Province Autonome		
	Indicatore	Numero di attività del Grant Agreement realizzate su quelle programmatiche		
		Baseline 2022	50%	
		Target 2023	1 Report annuale	
			Peso	Termine
	Fasi	Implementazione attività Grant Agreement 2021-2023	80%	31/12/2023
		Accordi di cooperazione interna con i partners	10%	31/12/2023
	Report annuale sulle attività	10%	31/12/2023	

2.3 Il Piano della Ricerca²

L'attività di ricerca dell'ANPAL concorre alla performance organizzativa dell'ente e genera valore nella comunità scientifica di riferimento nell'ambito delle tematiche connesse alle politiche attive e dei servizi per il lavoro, perseguendo il miglioramento dei processi di produzione, sviluppo e diffusione di analisi, studi e ricerche.

Il Decreto Legislativo 25 novembre 2016, n. 218, recante “*Semplificazione delle attività degli enti pubblici di ricerca ai sensi dell'articolo 13 della legge 7 agosto 2015, n. 124*”, ha esteso le previsioni relative alla elaborazione del Piano triennale di attività e alla valutazione della ricerca, precedentemente applicabili solo agli enti vigilati dal MIUR, a tutti gli Enti Pubblici di Ricerca:

- l'art. 7 del D.Lgs. n. 218/2016 ha disposto che ogni ente adotti, ai fini della pianificazione operativa, un Piano Triennale di Attività aggiornato annualmente, in conformità con le linee guida enunciate nel *Programma Nazionale della Ricerca (PNR)*³ e tenuto conto delle linee di indirizzo del Ministro vigilante nonché dei compiti e delle responsabilità previsti dalla normativa vigente;

- l'art. 17 del medesimo decreto ha disposto inoltre che, ferma restando la valutazione della ricerca compiuta da ogni Ministero vigilante in ordine alla missione istituzionale⁴, l'Agenzia Nazionale di Valutazione dell'Università e della Ricerca (ANVUR) provveda a redigere apposite linee guida in tema di metodologie per la valutazione dei risultati della ricerca, che queste linee guida siano recepite dai Ministeri vigilanti con un apposito atto di indirizzo e coordinamento rivolto al singolo ente⁵ e che, dopo l'esame di statuti e regolamenti degli enti, l'ANVUR stabilisca procedure di valutazione coerenti con le linee guida ed elabori parametri e indicatori per l'erogazione dei finanziamenti statali, nonché per l'eventuale attribuzione di specifici fondi premiali a strutture che hanno conseguito risultati particolarmente significativi (art. 17, comma 5). Il decreto di riforma della disciplina degli enti pubblici di ricerca ha così delineato un ciclo di pianificazione dell'attività di ricerca che, in raccordo con il Programma Nazionale della Ricerca (PNR), parte dall'esplicitazione degli obiettivi quantitativi e qualitativi della ricerca nel Programma triennale delle attività degli enti, approvato dal Ministero vigilante, e si conclude con la valutazione di tale attività, per la quale ha un ruolo di coordinamento l'ANVUR⁶.

A seguito del D.Lgs. 25.11.2016 n. 218 le “Linee guida per la valutazione degli enti pubblici di ricerca” sono state approvate con delibera del Presidente dell'ANVUR n. 11 del 9 giugno 2017 e dalla Consulta dei Presidenti degli Enti di Ricerca nella seduta del 6 giugno 2017.

Con riferimento al solo personale ed alle funzioni di ricerca trasferite dall'ISFOL in ANPAL ai sensi dell'articolo 4, comma 9, del decreto legislativo n. 150 del 14 settembre 2015, l'Agenzia svolge, promuove e valorizza l'attività di ricerca finalizzata al miglioramento della qualità della produzione statistica basata principalmente sull'utilizzo dei dati amministrativi del Sistema Informativo Unitario (SIU) di ANPAL e i relativi processi di produzione, sviluppo e diffusione dei risultati.

A questo scopo l'Agenzia programma le attività di ricerca scientifica e metodologica per il triennio (2023-2025) nell'ambito delle politiche attive e i servizi per il lavoro, in linea con quanto previsto dall'Art. 16 del Decreto Legislativo 14 settembre 2015 n. 150 e con quanto indicato negli atti di

² Gli obiettivi e le attività riportati di seguito sono estratti dal PTA ANPAL 2023-2025 inviato al MLPS con nota del 14.02.2023, prot.1828 e in attesa di approvazione.

³ Il Programma Nazionale della Ricerca (PNR) è il documento che orienta la politica di ricerca in Italia. Esso individua priorità, obiettivi e azioni volte a sostenere la coerenza, l'efficienza e l'efficacia del sistema nazionale della ricerca e contiene linee di indirizzo a livello nazionale. Il PNR rappresenta un documento imprescindibile di programmazione strategica anche in ambito comunitario. È stato pubblicato sul sito del ministero dell'Università e della ricerca il Programma nazionale per la ricerca 2021-2027 approvato dal CIPE il 15 dicembre 2020.

⁴ L'ANPAL è sottoposta alla vigilanza del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (Articolo 3 “Competenze del Ministero del lavoro e delle politiche sociali in materia di politiche attive del lavoro” del d.lgs. n. 150/2015).

⁵ Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali ha trasmesso ad ANPAL l'atto di indirizzo e coordinamento unitamente alle Linee guida ANVUR, che ne costituivano parte integrante, con nota prot. 8702 del 20.09.2017.

⁶ L'ANVUR stabilisce le procedure di valutazione ed elabora i parametri e gli indicatori di riferimento per l'allocazione dei finanziamenti statali agli Enti, nonché per l'eventuale attribuzione di specifici fondi premiali a strutture che hanno conseguito risultati particolarmente significativi.

indirizzo annuali e triennali del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, nello specifico con l'Atto di indirizzo e coordinamento rivolto all'ANPAL del maggio 2022 (Decreto Ministeriale 95-2022) e con le più recenti Linee Programmatiche presentate dal Ministro alla 10^a Commissione del Senato il 13 dicembre 2022 e il successivo Atto di indirizzo, seppur rivolto alle priorità politiche del MLPS per l'anno 2023, per quanto riferito alle politiche attive del lavoro.

L'attività di ricerca dell'ANPAL, realizzata da quattro Strutture di Ricerca e Consulenza tecnico-scientifica, è definita all'interno del Piano delle attività di Ricerca con una programmazione triennale, nel quale sono definiti obiettivi, output e ambiti di ricerca. Il Piano delle attività di Ricerca è concordato annualmente con il Commissario Straordinario da cui le quattro Strutture dipendono, tenuto conto degli atti di indirizzo emanati dal Ministero vigilante.

Le Strutture operano assicurando il raccordo fra le diverse competenze, prevedendo la realizzazione di prodotti comuni che includono contributi delle diverse professionalità presenti.

In linea con la ripartizione effettuata dall'ANVUR e in coerenza con l'impianto del documento di pianificazione, nel Piano le attività sono distinte in:

- *Ricerca Istituzionale*, che comprende i compiti/funzioni assegnati alla responsabilità dell'ANPAL da specifiche normative e/o da decreti ministeriali;
- *Ricerca Scientifica*, che si connota per la sua innovatività e ha per oggetto tematiche selezionate tenendo conto dell'analisi dei fenomeni del mercato del lavoro nonché delle evidenze dei nuovi filoni emergenti nella Comunità scientifica.

Per quanto riguarda *le attività afferenti alla Terza missione*, in considerazione delle peculiarità dell'Agenzia, queste sono ricomprese all'interno della Ricerca Istituzionale.

L'attività del personale delle Strutture di Ricerca si basa su un approccio multidisciplinare, che è ulteriormente arricchito dall'apporto delle diverse professionalità presenti all'interno dell'Agenzia (nello specifico expertise di personale in servizio presso le Divisione competenti) in un'ottica di integrazione sinergica delle competenze e di ottimizzazione delle risorse.

Sul versante esterno, elemento caratterizzante della Ricerca ANPAL è l'attivazione di collaborazioni con Enti ed organismi pubblici di alta qualificazione scientifica attraverso l'attuazione di accordi quadro e protocolli di intesa, ovvero mediante procedure selettive per l'individuazione dei migliori partner nella Comunità scientifica, funzionali anche allo sviluppo e allo scambio di esperienze sul campo.

Le attività di Ricerca ANPAL si sviluppano anche attraverso l'adesione e la partecipazione a diversi network europei e internazionali e mediante la collaborazione con i principali enti e istituti di ricerca che a vario titolo si occupano di mercato del lavoro e di politica occupazionale e di sistemi di erogazione dei servizi per il lavoro (a titolo esemplificativo: PES Network, EMCO, LMP).

2.3.1 Obiettivi strategici della Ricerca in ANPAL

Nel triennio 2023-2025 la Ricerca ANPAL, attraverso attività connesse a studi, analisi, monitoraggio, valutazione, sviluppo di strumenti e metodologie, sarà orientata secondo i seguenti ambiti rientranti negli indirizzi strategici dell'Agenzia:

(OS1) OBIETTIVO STRATEGICO 1

Contributo tecnico-scientifico e metodologico all'implementazione e all'attuazione della riforma delle politiche attive del lavoro e alla strategia per le nuove competenze

In questo ambito strategico sono ricomprese tutte quelle attività di ricerca, a cui contribuiscono le Strutture nel loro insieme, che sostengono l'attuazione delle politiche attive del lavoro finanziate principalmente attraverso il PNRR e nello specifico del programma Garanzia Occupabilità Lavoratori (GOL). Oltre a ciò, vanno considerate anche quelle iniziative specifiche per il rafforzamento delle nuove competenze per le transizioni (in particolare green e digitali), come nel caso del Fondo Nuove Competenze (FNC). Le attività riguardano inoltre anche programmi e misure gestiti attraverso altre

fonti finanziarie, come nel caso del Reddito di Cittadinanza o delle misure che verranno adottate nelle more dei processi di revisione delle misure stesse. Le attività programmate hanno carattere continuativo nel triennio o sono comunque in relazione alla durata dei programmi e delle misure. Tali attività incorporano sia approcci di analisi quantitativa e qualitativa ex-ante, partendo dall'analisi di precedenti analoghe misure già attuate, in itinere, assicurando il monitoraggio costante delle politiche anche in relazione alle missioni istituzionalmente previste, ed ex-post procedendo a valutazioni con approcci multidisciplinari. Le fasi, nel loro insieme, garantiscono un continuo riscontro delle politiche attivate, contribuendo così a fornire evidenze per consentire il perfezionamento o ridefinizione delle misure, secondo un'ottica di ricerca *evidence based*.

Nel seguente schema è riportato il dettaglio delle attività afferenti all'obiettivo strategico con i relativi output riferiti al 2023.

(OS1) OBIETTIVO STRATEGICO 1			
Contributo tecnico-scientifico e metodologico all'implementazione e all'attuazione della riforma delle politiche attive del lavoro e alla strategia per le nuove competenze			
Attività	Descrizione	Output 2023	Strutture coinvolte nel raggiungimento dell'obiettivo
1.1	Monitoraggio e valutazione dei Servizi per l'impiego	N. 1 Rapporto Annuale N. 2 Monografie tematiche	S1
1.2	Monitoraggio del Programma di Riforma Garanzia Occupabilità Lavoratori (GOL)	N. 10 Note mensili	S1 S3
1.3	Valutazione del Programma di Riforma Garanzia Occupabilità Lavoratori (GOL)	N. 1 Progetto di ricerca valutativa degli interventi del Programma GOL	S1
1.4	Supporto all'implementazione degli strumenti di orientamento specialistico previsti in GOL (SGA) e monitoraggio del percorso 5	N. 1 strumento sperimentale N. 1 strumento a regime N. 1 report monitoraggio	S2 S3
1.5	Supporto allo sviluppo e all'aggiornamento dei sistemi informativi ANPAL (SIU formazione)	N. 1 documento di mappatura e messa a regime flusso informativo N. 1 report di mappatura e definizione delle informazioni che confluiscono nel fascicolo e messa a regime.	S2
1.6	Supporto scientifico al consolidamento degli strumenti per il rafforzamento delle competenze della forza lavoro (FNC)	N. 1 Report di monitoraggio	S2
1.7	Repertorio delle politiche attive del lavoro regionali e raccordo con il programma GOL	N.1 Documento metodologico	S3 S1

1.8	Sistematizzazione e validazione dello strumento di profilazione quantitativa in termini predittivi e di coerenza con il percorso dei beneficiari GOL	N. 1 Report di analisi N.1 Nota metodologica	S3 S1
1.9	Sviluppo e analisi di metodologie e strumenti a supporto dell'attività di profilazione qualitativa degli utenti dei centri per l'impiego	N 2 Note periodiche N 1 Rapporto annuale	S3 S2
1.10	Analisi delle misure di politica attiva del lavoro relative al percorso 4 "Lavoro e inclusione" programmate e avviate dalle amministrazioni regionali e provinciali nell'ambito del programma GOL	N 1 Nota tematica di approfondimento	S3
1.11	Analisi della gestione delle crisi aziendali e dei percorsi di politica attiva del lavoro nella prospettiva della ricollocazione collettiva prevista nel programma GOL	N 1 Nota tematica di approfondimento	S3
1.12	Patti Territoriali e reti di cooperazione nel Programma GOL	N 1 Nota tematica di approfondimento	S3
1.13	Analisi del reddito di cittadinanza e delle misure di sostegno al reddito e di contrasto alla povertà	N. 2 Note di approfondimento tematico	S4
1.14	Supporto tecnico-scientifico alle Divisioni ANPAL e ad altri <i>Stakeholder</i> Istituzionali	N. 10 Documenti tecnici	S1 S2 S3 S4

(OS2) OBIETTIVO STRATEGICO 2

Contributo tecnico-scientifico e metodologico alle misure rivolte a gruppi target, finanziati anche con fondi strutturali

In questo ambito strategico sono ricomprese tutte quelle attività di ricerca, a cui contribuiscono le Strutture nel loro insieme, che fanno riferimento a misure e iniziative di politiche attive del lavoro e per l'inclusione sociale tese a superare squilibri e gap di accesso al mercato del lavoro peculiari di alcuni target considerati vulnerabili, quali donne, giovani, disoccupati di lunga durata con scarse competenze, persone con disabilità o che appartengono a minoranze potenzialmente oggetto di discriminazione. In questo quadro, rientrano tutte le attività finanziate prevalentemente attraverso il Fondo Sociale Europeo, in relazione sia al ciclo di programmazione 2014-2020 che alla nuova programmazione FSE Plus 2021-2027. In particolare, le attività si concentrano sui Programmi Operativi Nazionali direttamente gestiti da ANPAL come Autorità di Gestione, pertanto PON IOG e PON SPAO per la precedente programmazione, che verrà seguita fino al 2023, e il PN Giovani, Donne, Lavoro per il FSE Plus. Così come indicato per l'OS1, l'attività di ricerca accompagna le diverse fasi di implementazione, realizzazione ed eventuale ridefinizione delle misure.

Nel seguente schema è riportato il dettaglio delle attività afferenti all'obiettivo strategico con i relativi output riferiti al 2023.

(OS2) OBIETTIVO STRATEGICO 2			
Contributo tecnico-scientifico e metodologico alle misure rivolte a gruppi target, finanziati anche con fondi strutturali			
Attività	Descrizione	Output 2023	Strutture coinvolte nel raggiungimento dell'obiettivo
2.1	Monitoraggio delle politiche occupazionali per i giovani	N. 3 Report di monitoraggio del Programma Garanzia Giovani N. 1 Report sulla programmazione delle politiche attive rivolte ai giovani	S1
2.2	Valutazione delle politiche occupazionali per i giovani e supporto tecnico-scientifico alla programmazione	N. 1 Progetto di ricerca valutativa con riferimento agli interventi del PN rivolti ai giovani N. 1 Nota tecnica sulla programmazione degli interventi	S1
2.3	Monitoraggio e valutazione dei programmi cofinanziati del FSE	N. 1 Rapporto monitoraggio FSE N. 1 Rapporto valutazione.	S2
2.4	Transizione demografica e invecchiamento attivo della popolazione	N. 1 Report di approfondimenti conoscitivi N. 1 Proposta di modello age sensitive analysis N. 1 Report annuale	S2
2.5	Analisi integrata della occupazione e della disoccupazione da fonte amministrativa	N. 2 Approfondimenti tematici	S4
2.6	Ricognizione delle politiche di conciliazione nei contesti territoriali	N. 1 Approfondimento tematico	S4
2.7	Analisi delle caratteristiche dei gruppi target vulnerabili e più distanti dal mercato del lavoro	N. 2 Approfondimenti tematici	S4
2.8	Supporto tecnico-scientifico alle Divisioni ANPAL e ad altri <i>Stakeholder</i> Istituzionali	N. 10 Documenti tecnici	S1 S2 S3 S4

(OS3) OBIETTIVO STRATEGICO 3

Sostegno all'attuazione di altre attività istituzionali di Ricerca, anche in relazione ad accordi, intese o altri ambiti di relazioni formalizzate (in particolare, Comitati, Tavoli, partecipazione a Grant), promossi a livello nazionale e internazionale

In questo obiettivo strategico sono riportate sia attività che riguardano il rafforzamento degli strumenti operativi per l'attuazione delle politiche gestiti istituzionalmente da ANPAL (in particolare al fine di far evolvere e mantenere il Sistema Informativo Unitario -SIU), sia la partecipazione a processi di attuazione delle politiche comunitarie e nazionali (ad esempio partecipazione PCN EQF, la partecipazione alle politiche di per l'Active aging o all'indagine PIACC). Si tratta di una serie di attività eterogenee in cui prevale la componente di supporto metodologico e tecnico ai processi seguiti. In relazione a ciò, gli approcci e le metodologie adottate sono eterogenei e comportano un'applicazione diretta di conoscenze e competenze acquisite presso le strutture di ricerca.

Nel seguente schema è riportato il dettaglio delle attività afferenti all'obiettivo strategico con i relativi output riferiti al 2023.

(OS3) OBIETTIVO STRATEGICO 3			
Altre attività istituzionali di Ricerca			
Attività	Descrizione	Output 2023	Strutture coinvolte nel raggiungimento dell'obiettivo
3.1	Monitoraggio e valutazione delle attività di formazione continua, con particolare riguardo a quelle finanziate dai Fondi paritetici interprofessionali e dalle Regioni e PP.AA. a valere sul FSE; l'attività di ricerca va considerata in modo continuativo per l'intero triennio.	N. 1 Rapporto annuale su FC N. 1 Report su FPI	S2 S3
3.2	Punto Nazionale di Coordinamento EQF	N. 1 Rapporto di Referenziazione Co-organizzazione di una conferenza Realizzazione di una peer review.	S2
3.3	Indagine internazionale PIAAC	N. 2 Note su osservazioni e controllo dell'attività N.1 Database N.1 Report N. 1 Bozza del Rapporto Nazionale N.1 Rapporto finale	S2 S3 S4
3.4	Cooperazione bilaterale italo-tedesca sul rafforzamento delle reti per la formazione professionale e l'implementazione del sistema duale (2022-2024)	N. 1 Modello di Regolamento N. 1 Piano attività delle reti congiunte	S2
3.5	<i>Labour market policy statistics</i> – data base	Qualitative Report e Quantitative Report 2022	S3

3.6	Valorizzazione a scopo statistico degli archivi amministrativi ANPAL e raccordo con il Sistema Statistico Nazionale	N. 3 <i>Dashboard</i> N. 6 Note periodiche bimestrali in collaborazione con Banca d'Italia e MLPS N.2 Note di approfondimento semestrali	S3
3.7	Monitoraggio dei tirocini extracurricolari	N. 1 Rapporto di monitoraggio	S4
3.8	Aggiornamento Toolkit per la conciliazione dei tempi di lavoro e di vita privata	Toolkit	S4
3.9	Supporto tecnico-scientifico alle Divisioni ANPAL e ad altri <i>Stakeholder</i> Istituzionali	N. 5 Documenti tecnici	S1 S2 S3 S4
3.10	Interazione diretta con soggetti e istituzioni esterni, quali in particolare, Organismi europei, Ministeri competenti, Regioni e altri <i>Stakeholder</i> pubblici e privati che contribuiscono o gestiscono le policy di politica attiva per il lavoro.	N.5 Documenti tecnici	S1 S2 S3 S4

2.3.2 Attività delle Strutture di Ricerca in ANPAL

Descrizione di dettaglio delle attività afferenti all' OBIETTIVO STRATEGICO 1

Attività 1.1 - Monitoraggio e valutazione dei Servizi per l'impiego (S1)

L'implementazione di un sistema di monitoraggio dei servizi per l'impiego consente la quantificazione di indicatori di contesto, di performance e di risultato utili per valutare, implementare e correggere gli interventi e le misure poste in essere, per misurare il grado di raggiungimento degli obiettivi in materia di servizi e politiche attive del lavoro (Allegato A Dm. 4/2018 e s.m.i, Allegato C – Deliberazione C.S. ANPAL n. 5 del 9 maggio 2022) nonché fornire le informazioni quantitative richieste in sede europea (decisione della Commissione n. 573/2014/UE del 15 maggio 2014).

L'utilizzo dei dati di fonte amministrativa del Sistema Informativo Unitario dell'ANPAL consente di monitorare le attività dei soggetti coinvolti all'interno della rete dei servizi al lavoro e il grado di raggiungimento dei livelli essenziali delle prestazioni, con particolare riferimento ai Centri Pubblici per l'Impiego (CpI) e agli enti accreditati. Sono dunque possibili analisi periodiche dell'utenza dei servizi al lavoro, delle azioni di politica attiva erogate e degli esiti delle stesse. Tali analisi potranno essere accompagnate da rilevazioni qualitative circa le caratteristiche, le risorse e i servizi offerti dai diversi operatori presenti sul territorio.

In particolare, per l'attività di monitoraggio sul funzionamento dei Centri per l'impiego si realizza con cadenza annuale un'indagine censuaria con somministrazione di un questionario ai responsabili dei CpI presenti sul territorio nazionale finalizzato alla raccolta di informazioni sui servizi, sull'organizzazione del personale e sulle dotazioni e strutture informatiche di ciascuna struttura. Si prevede inoltre di realizzare interviste con i Coordinamenti regionali e provinciali dei Servizi per l'impiego al fine di raccogliere informazioni aggiuntive a corredo di quelle desunte tramite l'Indagine, per meglio comprendere in che modo il sistema dei SPI abbia raccolto le sfide della riforma di sistema definita con il Programma GOL e programmate nei Piani regionali di rafforzamento degli SPI (es. prossimità dei servizi; cooperazione pubblico e privato, raccordo con la formazione professionale). Infine, a completamento del quadro delle informazioni, si intende indagare la soddisfazione dei

“clienti” dei servizi erogati dai SPI: a questo scopo, la soddisfazione complessiva delle persone che cercano lavoro sarà rilevata con una indagine ad hoc, quella complessiva dei datori di lavoro sarà misurata attraverso i dati di una sezione a questo dedicata inserita nel questionario dell’Indagine Excelsior-Unioncamere.

Sarà inoltre fornito supporto tecnico-scientifico per le attività collegate alla partecipazione allo European PES Network e ai tavoli del gruppo *BenchLearning (Capacity Questionnaire e Pes Data Collection)*.

Output

Rapporto annuale (2023)

Monografie tematiche (2023)

Note tecniche (2023-2025)

Attività 1.2 - Monitoraggio del Programma di Riforma Garanzia Occupabilità Lavoratori – GOL

(S1)

L’attività di monitoraggio è finalizzata a raccogliere in maniera sistematica e ricorrente dati e informazioni relativi all’implementazione degli interventi ed elaborare e restituire un quadro complessivo dell’attuazione delle policy attraverso la quantificazione di indicatori di output.

L’attività di monitoraggio del Programma GOL fornisce ai *policy makers* e agli *stakeholder* rilevanti dati di attuazione delle politiche attive del lavoro destinate a sostenere l’occupabilità e l’occupazione dei disoccupati, prioritariamente: i beneficiari di ammortizzatori sociali, in costanza di rapporto di lavoro o in assenza di rapporto di lavoro ovvero i disoccupati percettori di NASPI o DIS-COLL; i percettori del reddito di cittadinanza; i lavoratori fragili o vulnerabili, quali i giovani NEET (meno di 30 anni), donne in condizioni di svantaggio, persone con disabilità, lavoratori maturi (over 55 anni). Inoltre, il Programma si rivolge anche ai disoccupati con minori chances occupazionali e ai lavoratori con redditi molto bassi (c.d. *working poor*).

Le analisi restituiranno informazioni in relazione all’implementazione dei servizi e delle misure previste da GOL, nonché al numero dei beneficiari raggiunti e alle loro caratteristiche, ai percorsi e alle politiche erogate, agli effetti dei percorsi di politica attiva sulla condizione occupazionale dei partecipanti al Programma.

Le attività di monitoraggio accompagneranno l’attuazione del Programma GOL in relazione ai diversi obiettivi, milestone e target individuati nel PNRR, e saranno propedeutiche alla valutazione dei risultati raggiunti, dell’efficacia e dell’impatto in termini di miglioramento delle condizioni occupazionali dei beneficiari degli interventi.

Utilizzando la fonte amministrativa dei dati presenti nel sistema SIU, sarà monitorato il raggiungimento dei target di GOL. Questa attività consentirà di rispondere alla domanda nazionale e comunitaria di indicatori fisici (indicatori specifici del Programma GOL, indicatori comuni relativi al sostegno RRF).

Saranno altresì analizzate tutte le fasi previste dal percorso GOL per i beneficiari del Programma, dall’ingresso con l’*assessment* qualitativo e quantitativo, alla presa in carico, all’avvio della politica attiva prevista dai cinque percorsi possibili in GOL, fino all’uscita dal Programma.

Vengono prodotte note tecniche/schede metodologiche per il calcolo e i relativi dataset per la quantificazione di detti indicatori alle scadenze prestabilite, necessarie all’Unità di Missione del MLPS per adempiere ai propri compiti istituzionali di valorizzazione sul sistema Regis del MEF dei dati relativi al raggiungimento del target PNRR e degli indicatori comuni collegati alla riforma GOL.

Output

Note mensili (2023-2025)

Note metodologiche (2023-2025)

Attività 1.3 - Valutazione del Programma di Riforma Garanzia Occupabilità Lavoratori (GOL) (S1)

Le attività di valutazione intendono fornire evidenze ai *policy makers* e agli *stakeholder* rilevanti in merito agli *outcome* e agli impatti delle politiche attive del lavoro destinate a sostenere l'occupabilità e l'occupazione dei disoccupati beneficiari dei percorsi GOL. Essa si focalizzerà pertanto sull'efficacia del Programma in termini di miglioramento delle condizioni occupazionali dei beneficiari degli interventi.

Trattandosi di un Programma di riforma che introduce importanti elementi di novità nelle politiche attive del lavoro, la valutazione prenderà in esame anche l'implementazione del Programma a partire da quanto programmato nei Piani di Attuazione Regionali (PAR) ed effettuando un confronto tra i diversi sistemi regionali.

Inoltre, si effettuerà una valutazione delle attività funzionali al raggiungimento degli obiettivi di sistema del Programma, indagando diversi ambiti, quali ad esempio: l'integrazione e la complementarità tra politiche; lo sviluppo e la gestione di reti e partenariati.

Le attività di valutazione si baseranno principalmente su fonti di dati di tipo amministrativo (SIU) integrate con dataset del MLPS (CO), del MIUR (anagrafe studenti) e con altre fonti informative rilevanti per la quantificazione di indicatori di risultato. Si farà ricorso, inoltre, a strumenti di natura qualitativa per la valutazione di implementazione, con specifico riferimento agli obiettivi di sistema sopra descritti, quali l'indagine sui CpI condotta nell'ambito dell'attività.

Output

Progetto di ricerca valutativa degli interventi del Programma GOL (2023)

Monografie tematiche (2024-2025)

Rapporti di valutazione (2024-2025)

Attività 1.4: Supporto all'implementazione degli strumenti di orientamento specialistico previsti in GOL (SGA) e monitoraggio del percorso 5 (S2)

In questo ambito si prevede la sperimentazione e messa a regime di un sistema di *Skill Gap Analysis* ANPAL, in sussidiarietà a quanto le Regioni già prevedono in questo ambito, nel novero dei servizi di orientamento specialistici previsti nel programma GOL (LEP E). Lo strumento, che utilizza i descrittori dell'Atlante del Lavoro e che si avvale e si integra con le informazioni raccolte in fase di *assessment* qualitativo e con il sistema di Labour Market Intelligence, è finalizzato a individuare le eventuali carenze in termini di competenze dei beneficiari al fine di orientarlo a uno specifico percorso formativo. Se in parte del 2023 verrà finalizzato alla sperimentazione e miglioramento dello strumento, nel periodo successivo, fino al 2025 lo stesso verrà costantemente monitorato ed eventualmente modificato in relazione alle evoluzioni previste sia nell'ambito dell'Atlante del Lavoro che in altri ambiti (mercati del lavoro locale, sistema dell'offerta formativa).

Output:

1 strumento sperimentale (2023);

1 strumento a regime (entro fine 2023);

report monitoraggio sulle funzionalità ed evoluzione dello strumento (2023-2025).

Attività 1.5: Supporto allo sviluppo e all'aggiornamento dei sistemi informativi ANPAL (SIU formazione) (S2)

Il supporto di questa linea di attività è finalizzato a:

- raccogliere informazioni specifiche sulla formazione erogata nell'ambito del programma GOL e in generale di tutta la formazione professionale regionale, avvalendosi sia di un flusso informativo specifico che dell'alimentazione delle SAP;
- realizzazione del Fascicolo Elettronico del Lavoratore (art. 14 D.lgs. 150/2015).

In entrambi gli ambiti il contributo, di natura scientifica, riguarda la definizione e la scelta delle variabili e le loro modalità relative, nonché il supporto alla mappatura delle relazioni tra tali variabili e la loro disponibilità già nel sistema SIU.

Output:

per il monitoraggio della formazione professionale
mappatura e definizione delle variabili e messa a regime del sistema (per quanta riguarda SAP-GOL) (2023); 1 mappatura delle variabili che definiscono il flusso informativo per la formazione professionale regionale (entro fine 2023); messa a regime del flusso informativo; 1 Report di monitoraggio sulla formazione professionale per il 2024 e 2025;
per quanto riguarda il fascicolo elettronico del lavoratore
mappatura e definizione delle informazioni che confluiscono nel fascicolo e messa a regime del sistema (2023); messa a regime nel biennio successivo del sistema in considerazione anche di ulteriori step evolutivi nel sistema della classificazione delle attestazioni, certificazioni e titoli di diversa natura (istruzione e professionale).

Attività 1.6: Supporto scientifico al consolidamento degli strumenti per il rafforzamento delle competenze della forza lavoro (FNC) (S2)

Nell'ambito del Piano Nuove Competenze, il Fondo Nuove Competenze (FNC) è stato individuato quale specifico Programma Guida per il target dei lavoratori occupati in caso di crisi aziendali. Il FNC è finalizzato a promuovere l'aggiornamento dei lavoratori di imprese che hanno stipulato, per mutate esigenze organizzative e produttive dell'impresa, ovvero per favorire percorsi di ricollocazione dei lavoratori, accordi collettivi di rimodulazione dell'orario di lavoro per i quali le ore in riduzione sono destinate a percorsi di sviluppo delle competenze dei lavoratori. Nello specifico l'attività di ricerca sarà volta a **monitorare e valutare le caratteristiche della formazione realizzata dalle imprese** secondo gli indirizzi definiti via via negli avvisi emanati (a partire dal secondo avviso pubblicato a dicembre 2022 e da un successivo programmato con risorse del PN Giovani, Donne, Lavoro 2021-2027.

Output: 1 report di monitoraggio per ciascuna delle 3 annualità; un report di valutazione per il 2024 e per il 2025

Attività 1.7: Repertorio delle politiche attive del lavoro regionali e raccordo con il programma GOL (S3)

ANPAL avvierà nel corso del 2023 l'attività di ricognizione dei servizi e delle politiche attive del lavoro erogate a livello regionale e nazionale, al fine di realizzare un "Repertorio delle Politiche Attive", come previsto dal decreto di Adozione del Programma nazionale per la garanzia di occupabilità dei lavoratori - GOL del 5 novembre 2021 (GU n.306 del 27-12-2021), in cui la costruzione di un repertorio nazionale delle politiche regionali è definita essenziale "in maniera da «tradurre» le eventuali specifiche prestazioni regionali in quelle definite in GOL".

Il "Repertorio delle Politiche Attive", inoltre, consentirà di implementare ed alimentare il "Fascicolo elettronico del lavoratore" (Art.14 - D. Lgs. 14 settembre 2015, n.150) con le informazioni dettagliate relative agli interventi di politica attiva a cui ogni singolo individuo ha partecipato.

Le politiche verranno categorizzate all'interno del Repertorio in relazione ai Livelli Essenziali delle Prestazioni (Deliberazione del Commissario straordinario n. 5 del 9 maggio 2022 - Allegato C "Standard dei servizi di GOL e relative unità di costo standard"; Nota operativa n. 16583 del 5 dicembre 2022 "Nota di coordinamento in materia di definizione operativa degli obiettivi e dei traguardi di GOL"), tale classificazione andrà a raccordarsi con quella prevista nel "Labour Market Policy" (LMP) della Commissione Europea, dove tutti gli interventi sono catalogati per tipologia di "azione" con riferimento al modo in cui un intervento agisce per raggiungere i suoi obiettivi (ad esempio, formazione o incentivo all'occupazione).

Per implementare e realizzare il "Repertorio" la Struttura 3 - in collaborazione con la Divisione 5 - supporterà la Divisione 7 nella realizzazione dell'applicativo informatico finalizzato a raccogliere tutte le informazioni necessarie alla classificazione di dette politiche.

Il sistema "Repertorio Politiche attive" sarà alimentato dai referenti regionali e consentirà l'acquisizione strutturata delle informazioni relative agli interventi e alle misure di politica attiva erogate

dai Centri per l'Impiego allo scopo di favorire l'occupabilità e l'occupazione delle persone sull'intero territorio nazionale.

Gli obiettivi sono quelli di:

- tradurre le specifiche prestazioni regionali in quelle definite in GOL;
- fornire un quadro esaustivo di ciascuna tipologia di politica attiva regionale;
- alimentare il Fascicolo del Lavoratore;
- catalogare le politiche regionali per offrire un'informazione completa al cittadino sulle opportunità esistenti nell'intero territorio nazionale;
- pervenire alla definizione di un sistema di classificazione nazionale delle politiche attive basato sui LEP, che si raccordi con la classificazione e nomenclatura europea delle politiche per il lavoro, Labour Market Policy (LMP);
- implementare il data base comunitario LMP sulle politiche del lavoro con informazioni di tipo qualitativo, quantitativo e finanziario, relative alle misure di politiche attive attuate in Italia.

Output

Realizzazione degli strumenti operativi e metodologici per la realizzazione del cruscotto "Repertorio Nazionale delle politiche attive del lavoro regionali" (2023)

Note di approfondimento su specifici temi, in linea con le priorità del Programma GOL (2024-2025)

Attività 1.8: Sistematizzazione e validazione dello strumento di profilazione quantitativa in termini predittivi e di coerenza con il percorso dei beneficiari GOL (S3)

Nel corso del 2022 è stato adottato su tutto il territorio nazionale un nuovo strumento di profilazione quantitativa all'interno del processo complessivo di *assessment* degli utenti. Nel triennio 2023-2025 sarà condotta l'attività di aggiornamento e analisi della capacità predittiva del modello statistico sia in termini di esiti occupazionali che di adeguatezza rispetto al percorso di politica attiva definito nell'*assessment* qualitativo.

In particolare, nel corso del 2023, si procederà alla sistematizzazione della banca dati sulla profilazione quantitativa a partire dalle informazioni raccolte dai CpI attraverso gli strumenti di *assessment*, per rendere il dataset amministrativo elaborabile a fini statistici ed integrabile con ulteriori informazioni statistiche o amministrative.

Lo stesso modello di profilazione quantitativa sarà a sua volta alimentato e aggiornato dal ricco set informativo raccolto attraverso il nuovo *assessment* quanti-qualitativo degli utenti dei centri per l'impiego, al fine di rendere lo strumento ancora più completo, migliorare la capacità predittiva dei bisogni dei beneficiari di GOL e ridurre il più possibile il disturbo statistico.

Output

Report di analisi (2023-2025)

Nota metodologica (2023)

Attività 1.9: Sviluppo e analisi di metodologie e strumenti a supporto dell'attività di profilazione qualitativa degli utenti dei centri per l'impiego (S3)

Nel corso del 2022 è stato adottato, in via sperimentale, il modello di riferimento per l'*assessment* iniziale dei beneficiari del Programma GOL (profilazione qualitativa), condiviso con le Regioni nell'ambito del Comitato Direttivo GOL, finalizzato ad agevolare l'indirizzamento verso percorsi di accompagnamento al lavoro, percorsi di aggiornamento o di riqualificazione delle competenze, o percorsi di inclusione socio-lavorativa. Gli strumenti di supporto all'*assessment* iniziale permetteranno di verificare la condizione lavorativa, le competenze e le condizioni personali degli utenti e identificare i loro specifici bisogni in termini di occupabilità.

A partire da giugno 2022 l'utilizzo di questi strumenti sta consentendo di realizzare una base informativa di dati in grado di restituire una fotografia dei profili dei lavoratori in transizione occupazionale che si rivolgono ai Centri per l'impiego. Sulla base delle informazioni acquisite attraverso l'*assessment* qualitativo verranno calcolati alcuni indicatori che consentiranno di mettere in

atto, se necessari, adeguati fattori correttivi del modello di *assessment*.

In particolare, nel triennio si prevedono le seguenti attività:

- Valutazione dell'utilizzo degli Strumenti di *assessment* per la profilazione qualitativa degli utenti.
- Elaborazioni statistiche dei dati rilevati attraverso gli Strumenti di *assessment*
- Analisi delle informazioni e dei dati raccolti attraverso gli Strumenti di *assessment* per la realizzazione di note periodiche, note tematiche di approfondimento e Rapporti annuali
- Attività di diffusione dei risultati

Output

Note periodiche trimestrali (2023-2025)

Note tematiche di approfondimento (2024-2025)

Rapporto annuale (2023-2025)

Attività 1.10: Analisi delle misure di politica attiva del lavoro relative al percorso 4 “Lavoro e inclusione” programmate e avviate dalle amministrazioni regionali e provinciali nell’ambito del programma GOL (S3)

Nel corso del triennio 2023-2025 sarà condotta una specifica attività di analisi e monitoraggio delle azioni messe in campo dalle Amministrazioni regionali e Provinciali per dare corretta attuazione alle misure di politica attiva previste per il percorso 4 (Lavoro e inclusione) del programma GOL, rivolto ai beneficiari che presentano un profilo di fragilità personale e sociale.

Partendo dall’analisi di quanto programmato all’interno dei PAR si procederà, poi, all’analisi degli avvisi pubblici rivolti ai potenziali soggetti attuatori in riferimento ai diversi interventi che costruiscono il percorso 4. Con l’obiettivo di identificare e descrivere gli interventi previsti e messi in atto dalle diverse amministrazioni e i diversi approcci territoriali e verificare la corrispondenza tra le azioni programmate nei PAR e quelle effettivamente attuate.

In particolare, si procederà alla individuazione, analisi e descrizione dei modelli di rete di servizi adottati dalle Regioni (attori coinvolti, modalità di formalizzazione etc.) e a una successiva clusterizzazione.

Si procederà, quindi a analizzare i dati complessivi del monitoraggio del Programma relativi ai beneficiari coinvolti nel Percorso 4 in relazione ai diversi modelli di erogazione dei servizi adottati nei diversi territori.

Output

Note tematiche di approfondimento (2023-2025)

Attività 1.11: Analisi della gestione delle crisi aziendali e dei percorsi di politica attiva del lavoro nella prospettiva della ricollocazione collettiva prevista nel programma GOL (S3)

Tra i beneficiari delle azioni del Programma GOL vi sono anche i lavoratori coinvolti in crisi aziendali ai quali è dedicato uno specifico percorso per il re-inserimento nel mercato del lavoro. Si tratta, in particolare, del Percorso 5 “Ricollocazione collettiva” che prevede la valutazione delle *chance* occupazionali sulla base della specifica situazione aziendale di crisi, della professionalità dei lavoratori coinvolti e del contesto territoriale di riferimento per individuare soluzioni idonee all’insieme dei lavoratori stessi.

A partire da una ricognizione dei Piani di Attuazione Regionale (PAR) saranno rilevate e descritte le attività programmate dalle Regioni e Province Autonome per la realizzazione del percorso 5, anche in raccordo con quanto già in atto nei medesimi territori per gestire le crisi aziendali.

La ricognizione consentirà anche di effettuare una lettura trasversale per rilevare similitudini e differenze territoriali nelle modalità di presa in carico, riqualificazione, accompagnamento al lavoro dei lavoratori in transizione, della tipologia dei soggetti coinvolti, etc.

Saranno infine rilevati i risultati raggiunti in termini di programmazione attuativa, attraverso l’analisi

dei Bandi e degli Avvisi emanati dalle Regioni e P.A. per dare attuazione alle azioni e ai percorsi di ricollocazione collettiva nell'ambito del Programma GOL.

Output

Note tematiche di approfondimento (2023-2025)

Attività 1.12: Patti Territoriali e reti di cooperazione nel Programma GOL (S3)

Nell'attuazione del Programma GOL una delle aree di intervento prioritarie delle Regioni e delle Province Autonome è quella della formazione professionale in modalità integrata con le misure di politica attiva, quale componente fondamentale da affiancare ai servizi al lavoro, tenendo conto delle specificità dei diversi sistemi regionali.

In questo contesto sono di particolare interesse i Patti territoriali e i piani operativi territoriali, quali strumenti di cooperazione a livello locale che permettono anche di personalizzare le attività formative erogate tenendo conto dei fabbisogni di competenze specifici di singole aree o settori produttivi.

Si tratta di accordi quadro volti all'ottimizzazione, in specifici settori o filiere produttive territorialmente localizzate, del rapporto tra i sistemi del lavoro, dell'istruzione e formazione e dell'imprenditoria per garantire opportunità occupazionali e il soddisfacimento dei fabbisogni di competenze delle imprese. Lo scopo è dunque quello di favorire lo sviluppo di reti di cooperazione tra i diversi soggetti che operano nell'ambito di uno stesso mercato del lavoro ed in particolare imprese, enti di formazione, soggetti accreditati per i servizi al lavoro e centri per l'impiego.

L'obiettivo generale del progetto di ricerca è quello di analizzare e descrivere i Patti territoriali attivati nei diversi contesti regionali nell'ambito del Programma GOL.

A partire da una ricognizione di quanto programmato a livello di Piani di Attuazione Regionale (PAR) si intende individuare la presenza di Patti territoriali che beneficeranno dei finanziamenti e delle opportunità offerte dal Programma focalizzando l'attenzione sugli Accordi stipulati, le caratteristiche e le tipologie di Patti attivati, i settori economici interessati ed i percorsi di formazione e aggiornamento delle competenze previsti.

L'analisi prenderà in considerazione la tipologia di soggetti coinvolti e i ruoli svolti nelle reti di cooperazione attivate in relazione ai Patti, con riferimento anche all'integrazione tra azioni formative e misure di politica attiva funzionali al soddisfacimento dei fabbisogni di competenze delle imprese e del territorio.

Output

Note tematiche di approfondimento (2023-2025)

Attività 1.13: Analisi del Reddito di cittadinanza (S4)

ANPAL realizza fin dalle fasi di avvio del Reddito di cittadinanza un'attività di analisi per quel che concerne le caratteristiche dei beneficiari inviati ai Servizi per il lavoro. In questo ambito sono state prodotte una serie di Note di approfondimento e diffusione dell'informazione. L'ultima di queste è relativa al primo semestre del 2022 (domande presentate entro il 30 giugno) ed è stata pubblicata ad ottobre. Nell'ambito delle attività di Analisi sul tema, la Struttura ha inoltre partecipato nel 2022 alla stesura del Rapporto annuale di monitoraggio del Rdc per le annualità 2020 e 2021, a titolarità della Direzione Generale per la lotta alla povertà del MLPS.

L'attività prevede la realizzazione di una prima Nota relativa al secondo semestre del 2022 mediante l'integrazione di dati di fonte amministrativa e successivi percorsi di approfondimento. In particolare, nella realizzazione delle analisi si terrà conto anche della prossimità al mercato del lavoro dei beneficiari e, attraverso analisi longitudinali, verranno studiati i percorsi di Politica attiva intrapresi, degli ingressi e delle uscite dalla disoccupazione e dalla misura stessa. L'analisi si concentrerà anche sulla parte di beneficiari del Reddito di cittadinanza presi in carico nel Programma GOL.

La realizzazione delle note e degli approfondimenti realizzati successivamente terrà conto delle previsioni normative sulle modifiche al Reddito di cittadinanza e più in generale sulla riforma delle

misure di sostegno alla povertà e di inclusione attiva stabilite dal comma 313 e seguenti della Legge di bilancio 2023 (Legge 29 dicembre 2022, n. 197).

Le attività si connettono con il progetto Sistan-PSN 00018 - Analisi delle caratteristiche e dei percorsi dei beneficiari del Reddito di Cittadinanza (RdC) inviati ai Servizi per il Lavoro -, presentato per il triennio 2023-2025.

Output

2 Note di approfondimento tematico.

Attività 1.14: Supporto tecnico-scientifico alle Divisioni e ad altri *Stakeholder* Istituzionali

In relazione a quanto definito nell'Obiettivo Strategico 1, il supporto tecnico-scientifico alle Divisioni e agli altri soggetti istituzionali coinvolti, vede la compartecipazione di tutte le Strutture ANPAL nei seguenti ambiti:

- partecipazione e supporto tecnico-scientifico al Comitato Nazionale del programma GOL e ai gruppi tecnici connessi;
- Supporto trasversale alla Divisione 5 e Divisione 7, con particolare riferimento all'implementazione e attuazione del programma GOL.
- Supporto tecnico-scientifico alla Divisione 5, con particolare riferimento al *European PES Network* e dei tavoli del gruppo *BenchLearning (Capacity Questionnaire 2021 e Pes Data Collection)*;
- Supporto alla Divisione 4 sulle materie della formazione e apprendimento permanente, con particolare riferimento alla funzione di monitoraggio delle attività finanziate dai FPI.
- Supporto trasversale alla Divisione 5, con particolare riferimento all'implementazione della classificazione ESCO nella piattaforma EURES e in merito all'attuazione del programma GOL.
- Eventuale attività di supporto in ANPAL e/o al MLPS in relazione all'anno europeo delle competenze 2023, che prevede attività a livello nazionale, regionale o locale con un coordinamento nazionale e la costituzione di appositi gruppi di lavoro e incontri tecnici sul tema.
- In relazione al Piano nazionale nuove competenze in attuazione delle politiche attive del lavoro, secondo quanto stabilito dall'atto di indirizzo e coordinamento del MLPS del 19.05.2022, eventuale supporto per l'analisi/monitoraggio dei partenariati pubblico-privati sul modello delle *Corporate Academy*.

Descrizione di dettaglio delle attività afferenti all' OBIETTIVO STRATEGICO 2

Attività 2.1 - Monitoraggio delle politiche occupazionali per i giovani (S1)

L'attività di monitoraggio è finalizzata a raccogliere in maniera sistematica e ricorrente dati e informazioni relativi all'implementazione degli interventi ed elaborare e restituire un quadro complessivo dell'attuazione delle policy attraverso la quantificazione di indicatori di output.

Il monitoraggio riguarderà tutte le misure di sostegno all'occupabilità e all'occupazione dei giovani finanziate dal Programma nazionale *Giovani, Donne e Lavoro (Priorità 1)* a titolarità dell'ANPAL, nonché dai Programmi regionali di FSE+ (OS4a) e dal Programma GOL.

In tal modo sarà possibile ricostruire un quadro nazionale delle politiche occupazionali per i giovani in un'ottica di integrazione e complementarità tra politiche e fonti di finanziamento, così come richiesto dalla Commissione Europea.

Il monitoraggio riguarderà lo stato di attuazione delle misure rivolte ai giovani con riferimento alle strategie di programmazione attuativa nazionali e regionali, ai partecipanti e alle loro caratteristiche, ai servizi offerti e alle politiche erogate e ai risultati in termini di inserimenti occupazionali successivi alla partecipazione agli interventi e sarà propedeutico alle attività di valutazione.

Nel corso del 2023 proseguiranno inoltre le attività di monitoraggio delle azioni finanziate dal PON IOG che termineranno con la chiusura del Programma.

L'attività di monitoraggio si baserà principalmente su fonti di dati di tipo amministrativo (a titolo esemplificativo: SIU; BDU del MEF). Per l'analisi delle strategie di programmazione attuativa si farà ricorso alle informazioni disponibili su *OpenCoesione* e sui siti regionali.

A partire dall'analisi dei dati di fonte amministrativa (SIU) sarà fornito supporto tecnico-scientifico alla quantificazione degli indicatori del PN Giovani donne lavoro per monitorare il raggiungimento dei target.

Output

Report di monitoraggio del Programma Garanzia Giovani (2023)

Report sulla programmazione delle politiche attive rivolte ai giovani (2023)

Report di monitoraggio periodici sull'attuazione delle politiche attive per i giovani (2024 e 2025)

Attività 2.2 Valutazione delle politiche occupazionali per i giovani e supporto tecnico-scientifico alla programmazione

Il disegno e l'attuazione delle politiche e dei programmi di investimento pubblici richiedono la messa a punto di specifici strumenti e metodi di analisi, monitoraggio e valutazione. In particolare, nel contesto del Programma Nazionale *Giovani, Donne e Lavoro* cofinanziato dal FSE+ per il periodo 2021-2027, nel corso del 2023 verranno elaborate specifiche strategie di ricerca valutativa relativamente alla priorità Occupazione giovanile che confluiranno all'interno del Piano di valutazione del PN richiesto dalla Commissione Europea entro l'anno. Esse saranno oggetto di confronto e condivisione all'interno del Comitato di coordinamento della valutazione del PN, istituito dall'Autorità di Gestione come sede di confronto partenariale.

Le attività di valutazione intendono fornire ai *policy makers* e agli *stakeholder* rilevanti evidenze in merito agli *outcome* e agli impatti prodotti dalle misure di politica attiva rivolte ai giovani e quindi dimostrare la capacità degli interventi finanziati di raggiungere gli obiettivi prestabiliti.

Le attività di valutazione si inseriranno nel quadro delineato dal Piano di valutazione del PN *Giovani, Donne e Lavoro*, che dovrà essere redatto entro dicembre 2023. La Commissione Europea richiede che il Piano di valutazione consideri il disegno, l'implementazione e l'impatto del Programma secondo specifici criteri di valutazione. La valutazione utilizzerà sia approcci di tipo controfattuale che approcci basati sulla teoria. Essa si focalizzerà pertanto sia su analisi di implementazione degli interventi rispetto a quanto programmato, sia su analisi di efficacia e impatto dei principali strumenti di politica attiva del lavoro, quali ad esempio il tirocinio extra-curricolare, gli incentivi all'assunzione e gli incentivi alla creazione di impresa, il servizio civile etc.

Si svilupperanno inoltre specifici approfondimenti valutativi sulle azioni di carattere innovativo e su quelle che verranno implementate per la prima volta con il PN, come, ad esempio, la creazione di reti e partenariati, l'iniziativa ALMA, gli interventi per la creazione di lavoro autonomo nell'ambito dell'economia sociale, gli strumenti finanziari ad impatto sociale.

Le attività di valutazione si baseranno principalmente su fonti di dati di tipo amministrativo (SIU) integrate con dataset del MLPS (CO), del MIUR (anagrafe studenti) e con altre fonti informative rilevanti per la quantificazione di indicatori di risultato e impatto. Si farà anche ricorso a metodi di raccolta dati di natura qualitativa per dare evidenza alle modalità attuative e di implementazione degli interventi.

A partire da una analisi della letteratura, dei risultati e delle evidenze valutative, di concerto con l'AdG del PN e in raccordo con gli Organismi intermedi, si intende contribuire alla definizione degli interventi a valere sul PN, relativamente alla priorità Occupazione giovanile, con carattere di novità rispetto al precedente periodo di programmazione (creazione di reti e partenariati con il Terzo settore, l'associazionismo e l'economia sociale, Iniziativa ALMA, creazione di lavoro autonomo nell'ambito dell'economia sociale, misure e strumenti di finanziamento ad impatto sociale come il *social impact investment*).

Inoltre, è prevista la partecipazione a tavoli e gruppi di lavoro sulla valutazione, sia a livello nazionale

che europeo (SNV-NUVAP, ESF evaluation partnership meeting, CRIE) come modalità di confronto e scambio per una migliore e aggiornata definizione di approcci, metodi e strumenti per la valutazione dei programmi.

Output

Progetto di ricerca valutativa con riferimento agli interventi del PN rivolti ai giovani (2023)

Note tecniche sulla programmazione degli interventi (2023-2024)

Rapporti di valutazione di policy e di programma (2024-2025)

Monografie di valutazione tematiche (2024-2025)

Attività 2.3: Monitoraggio e valutazione dei programmi cofinanziati del FSE (S2)

Nel corso del 2023 ANPAL terminerà le attività relative al “*monitoraggio e la valutazione dei programmi cofinanziati dal FSE per il periodo 2014-2020*”, giunti nella fase conclusiva. Inoltre, l’Agenzia avvierà le attività di monitoraggio e valutazione del nuovo programma FSE Plus della programmazione 2021-2027 con particolare attenzione alla complementarità con il programma GOL.

Per quanto riguarda le misure dirette alle persone cofinanziate dal PON SPAO, sulla base delle informazioni disponibili, si procederà con l’analisi valutativa degli incentivi occupazionali messi in campo nel 2021, che hanno come priorità l’occupazione femminile e l’occupazione nelle Regioni in transizione e in quelle meno sviluppate.

Per quanto riguarda il *Monitoraggio e la Valutazione del PN “Giovani, Donne e Lavoro” del FSE Plus, programmazione 2021-2027*, verrà monitorata l’attività del Fondo Nuove Competenze e segnatamente quella programmata nel PN nella priorità 3 “Nuove competenze per le transizioni”.

Particolare rilievo verrà dato all’analisi dei dati relativi ai progetti di formazione FNC finanziati dal PN Donne, Giovani, Lavoro e all’analisi delle iniziative di formazione finanziati attraverso le diverse fonti previste dalla normativa vigente (private, regionali, FPI). Tale analisi è da considerarsi complementare rispetto a quella definita nell’attività 2.5.

Output

per il triennio 2023-2025

1 Rapporto annuale sul monitoraggio delle attività FPI

1 Rapporto annuale per l’attività di monitoraggio del FSE

1 Rapporto di valutazione annuale in conformità con il piano della valutazione del *PN Giovani, Donne e Lavoro FSE Plus PN 21-27, e del precedente PON SPAO FSE 2014-2020*

Raccolta documentale e di dati finalizzata alla redazione del Rapporto nazionale sulla Formazione continua in Italia, in relazione alle policy di implementazione della FC sia gestita dai FPI che dalle Regioni e PP.AA.

Attività 2.4: Transizione demografica e invecchiamento attivo della popolazione (S2)

L’attività si collega alla strategia promossa dalle Nazioni Unite a favore di un invecchiamento attivo della popolazione definita nell’ambito del Piano di Madrid (MIPAA Ginevra 2002) e del relativo Piano Regionale di Implementazione promosso da UNECE (RIS) e, più direttamente al “Progetto di coordinamento nazionale partecipato multilivello delle politiche sull’invecchiamento attivo”, coordinato dal Dipartimento della Famiglia della Presidenza del Consiglio dei Ministri volto a favorirne l’applicazione. ANPAL, nel febbraio 2021, ha aderito a quest’ultimo Progetto e nel primo triennio (2019/2022) ha, tra i diversi risultati, contribuito alla costituzione di una vasta rete di soggetti istituzionali (amministrazioni centrali e Regioni) e della società civile finalizzate a mappare le politiche e le esperienze messe in campo in questo ambito, nonché alla costituzione di un Osservatorio per l’invecchiamento attivo e la promozione di una legge sul tema.

Il Progetto è stato rinnovato per il triennio 2023-2025 e prevede, oltre al consolidamento dei risultati raggiunti, lo sviluppo di un modello di “*age sensitive analysis*” delle politiche per favorire un effettivo mainstreaming dell’invecchiamento nelle diverse politiche e la sperimentazione (volontaria) del modello nelle istituzioni centrali.

La partecipazione al progetto comporterà la costruzione di elementi conoscitivi con cui alimentare la partecipazione dell'Agenzia ai diversi tavoli di lavoro.

Al momento attuale si prevede la partecipazione di ANPAL alle attività della rete multilivello delle politiche sull'invecchiamento attivo e ai tavoli di lavoro (prevalentemente *on-line*) finalizzati alla predisposizione della metodologia e degli strumenti volti alla costruzione del modello sopra citato, con particolare riferimento alle politiche attive del lavoro ed eventuale partecipazione alle fasi sperimentali di applicazione del modello stesso. In parallelo si procederà ad analizzare le politiche attive del lavoro a supporto dell'invecchiamento della popolazione messe in campo nelle diverse misure cofinanziate sia da fondi strutturali che in altri ambiti.

Output

per il triennio 2023-2025

Documentazione relativa ad approfondimenti conoscitivi (anche *evidence based*) in merito alle politiche attive del lavoro con riferimento agli aspetti connessi agli ambiti di intervento della strategia a favore dell'invecchiamento attivo;

Predisposizione di contributi per la messa a punto della proposta di modello *age sensitive analysis* delle politiche attive del lavoro promosse da ANPAL; un report annuale; materiali di diffusione.

Attività 2.5: Analisi integrata della occupazione e della disoccupazione da fonte amministrativa (S4)

In continuità con il lavoro di approfondimento e sistematizzazione dei dati realizzato nelle annualità precedenti con specifico riferimento ad alcuni target di analisi, l'obiettivo delle attività è quello di promuovere una conoscenza approfondita sulle caratteristiche degli andamenti della disoccupazione amministrativa e dei percorsi tra condizioni della forza di lavoro.

L'attività verrà realizzata operando anche attraverso l'integrazione di fonti amministrative disponibili sulla occupazione e sulla disoccupazione sia all'interno del sistema statistico ANPAL, sia derivanti da altre fonti amministrative/survey (ad es. MLPS, Istat, Unioncamere, INPS).

I principali temi di riferimento dell'attività sono connessi: con il target dei Disoccupati di lunga durata; con l'approfondimento delle differenze di genere; con l'analisi dei primi ingressi nella Disoccupazione amministrativa.

Per quanto riguarda i Disoccupati di lunga durata, in particolare, è previsto come per gli anni precedenti il coinvolgimento della Struttura nel processo di raccolta dati per LTU Database promosso dal Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion (DG EMPL) della Commissione Europea al fine di implementare la Raccomandazione del Consiglio sulla integrazione dei disoccupati di lunga durata (LTU) nel mercato del lavoro.

Nella logica del supporto allo sviluppo delle politiche sui territori, le analisi verranno realizzate ponendo attenzione alle dimensioni regionali, oltretutto anagrafiche.

L'analisi integrata come sopra definita si connette con altri approfondimenti tematici caratterizzati dallo studio dei percorsi lavorativi di soggetti target, e sulla loro dimensione di occupabilità.

Le attività sono collegate con il progetto Sistan-PSN 00007 - Biografie integrate dell'occupazione e della disoccupazione -, presente nella programmazione per il triennio 2023-2025.

Output Focus tematici (2023-2025)

Attività 2.6: Ricognizione delle politiche di conciliazione nei contesti territoriali (S4)

Il D. Lgs. 30 giugno 2022, n. 105, che recepisce nell'ordinamento italiano la Direttiva 1158/2019 mette a disposizione strumenti volti a colmare il divario di genere nei carichi di cura e nel riequilibrio tra vita professionale e vita privata dei lavoratori e delle lavoratrici.

Il tema della Conciliazione assume particolare rilevanza in quanto ha lo scopo di favorire un maggiore, più stabile e qualificato accesso delle donne al mercato del lavoro e l'inclusione sociale attraverso la riduzione del rischio di povertà. L'alto tasso di disoccupazione femminile, poi, continua a produrre un gap sulla distribuzione del lavoro di cura tra uomini e donne. In questa situazione, al fine di rispondere

a nuovi bisogni e trovare soluzioni efficaci diviene fondamentale il sostegno da parte delle politiche nazionali e locali.

La Struttura 4 nel corso del 2020 ha già realizzato un'analisi desk sulle politiche in tema di conciliazione vita-lavoro con l'obiettivo di mappare le misure esistenti in tutte le Regioni italiane. L'analisi desk ha rilevato che le esperienze regionali si sono orientate nell'ambito di quattro macroaree: servizi; flessibilità (modelli organizzativi flessibili); genitorialità; sperimentazioni.

Obiettivo dell'attività qui descritta è realizzare una *policy review* nelle Regioni e analizzare come il tema della conciliazione vita-lavoro viene declinato nella legislazione, nelle politiche, nei programmi esistenti a livello territoriale e nei piani di azione regionali. Le Regioni rappresentano, in questo ambito, un punto di osservazione privilegiato relativamente alla messa a sistema di misure attente ad offrire una pluralità di opzioni a sostegno dei bisogni dei lavoratori e delle lavoratrici. Il fatto stesso che sia gli uomini che le donne sono attivamente coinvolti nel mercato del lavoro rende necessario che i servizi e le strutture si adattino ai mutamenti sociali intervenuti. Si tratta di offrire un approfondimento conoscitivo delle esperienze passate e in corso al fine di sottolineare gli elementi di innovazione e tracciare indicazioni utili ad un miglioramento e sviluppo delle misure di conciliazione così come anche indicato nel Programma Nazionale Giovani, Donne e Lavoro.

La ricognizione sarà supportata da analisi dei contesti locali effettuate mediante l'utilizzo dei dati del Sistema statistico ANPAL (DID, Programma GOL, ecc) sia di quelli provenienti da altre fonti amministrative/survey (MLPS, Istat, Unioncamere, INPS, INAIL).

Output Focus tematici (2023-2025)

Attività 2.7: Analisi delle caratteristiche dei gruppi target vulnerabili e più distanti dal mercato del lavoro (S4)

Obiettivo dell'analisi è quello di caratterizzare la collocazione di specifici gruppi target, così come anche indicati nel Programma Nazionale, rispetto al mercato del lavoro (donne, disoccupati di lunga durata, persone con disabilità e altri soggetti indicati come in condizione di vulnerabilità e fragilità), ponendo particolare attenzione alla loro condizione di vulnerabilità e maggiore difficoltà di accesso nell'occupazione.

Si tratta di un'attività in relazione con il complesso delle altre attività svolte e prevede l'utilizzo integrato di più fonti dati. Saranno pertanto utilizzate sia le fonti amministrative del sistema statistico ANPAL, sia quelle derivanti da altre fonti amministrative/survey (ad es. MLPS, Istat, Unioncamere, INPS).

La prospettiva di analisi sarà quella di carattere longitudinale al fine di verificare le storie lavorative dei gruppi di analisi individuati, la condizione di occupazione/disoccupazione; la partecipazione a politiche e la eventuale presa in carico da parte dei Servizi, alla luce delle variabili socio-anagrafiche.

In questo contesto si prevedono a titolo esemplificativo fra i possibili approfondimenti:

- la disponibilità di dati e informazioni sui tirocinanti adulti, derivanti dal lavoro di monitoraggio dei tirocini extracurricolari, offre la possibilità di indagare, con un'ottica retrospettiva, la storia professionale degli individui che, di età pari o superiore a 35 anni, hanno realizzato una esperienza di tirocinio nel corso del 2021. In questo contesto, la ricostruzione della storia professionale consente non solo di collocare il soggetto in tirocinio in una prospettiva di vicinanza/lontananza dal mondo del lavoro, ma anche di cogliere la coerenza del complesso delle esperienze di lavoro e fra queste e la fruizione della misura di politica attiva. Approfondimenti saranno dunque svolti, ad esempio, rispetto al gruppo professionale e al settore economico entro i quali si è collocato il tirocinio effettuato;
- un approfondimento, realizzato congiuntamente con le Divisioni V e VI dell'ANPAL, sulle attività delle equipe multidisciplinari in relazione alla presa in carico delle persone con disabilità in funzione della erogazione dei servizi mirati e funzionali all'avvicinamento al mercato del lavoro e ai percorsi di inclusione attiva;
- considerando che uno degli aspetti più critici e dibattuti in relazione alla partecipazione al mercato

del lavoro è la mancanza di corrispondenza fra le competenze offerte e quelle richieste (il cd. mismatch delle competenze) e che allo stesso tempo si rileva l'aumento dei cosiddetti low skilled, ovvero coloro che posseggono un livello basso o appena sufficiente di quelle competenze ritenute necessarie e/o strategiche per entrare e permanere nel mercato del lavoro, l'idea è quella di realizzare un primo approfondimento sui dati già disponibili in ordine alla presenza dei low skilled nella sperimentazione del tool PIAAC Educazione & Competenze online, condotta da ANPAL nei CpI nel periodo 2017 -2018 e che ha coinvolto più di 3.000 partecipanti sull'intero territorio nazionale.

Output Focus tematici (2023-2025)

Attività 2.8: Supporto tecnico-scientifico alle Divisioni e ad altri *Stakeholder* Istituzionali

In relazione a quanto definito nell'Obiettivo Strategico 2, il supporto tecnico-scientifico alle Divisioni e agli altri soggetti istituzionali coinvolti, vede la compartecipazione di tutte le Strutture ANPAL nei seguenti ambiti:

- supporto tecnico-scientifico alla Divisione 3, per quanto concerne il PN “Giovani, donne e lavoro” FSE Plus 2021-2027 e il supporto alle attività di implementazione del PN (ad es. FNC e Progetto per la creazione di strumenti di finanziamento di investimenti ad impatto sociale come il Social Impact Investments);
- supporto tecnico-scientifico alla Divisione 6, per quanto concerne il coordinamento della programmazione FSE Plus 2021-2027, anche attraverso la partecipazione diretta ai Comitati istituzionali e supporto nell'interlocuzione con le Regioni;
- Supporto tecnico-scientifico alla Divisione 3, con particolare riferimento alla definizione e quantificazione degli indicatori del PN GDL, EMCO;
- Contributi alla redazione del Piano di valutazione del PN *Giovani, Donne e Lavoro* 2021-2017 relativamente alla priorità Occupazione giovanile; supporti tecnico-scientifici alle attività del Comitato di coordinamento della valutazione del PN;
- Supporto tecnico-scientifico alla Divisione 3 sulla programmazione di interventi a valere sul PN, in raccordo con gli Organismi intermedi, relativi alla priorità Occupazione giovanile con carattere di novità rispetto al precedente periodo di programmazione (creazione di reti e partenariati con il Terzo settore, l'associazionismo e l'economia sociale, Iniziativa ALMA, creazione di lavoro autonomo nell'ambito dell'economia sociale);
- Partecipazione a tavoli/gruppi di lavoro sulla valutazione nazionali e europei: SNV-NUVAP, *ESF evaluation partnership meeting*, CRIE; supporti tecnico-scientifici alla Divisione 6.

Descrizione di dettaglio delle attività afferenti all' OBIETTIVO STRATEGICO 3

Attività 3.1: Monitoraggio e la valutazione delle attività di formazione continua, con particolare riguardo a quelle finanziate dai Fondi paritetici interprofessionali e dalle Regioni e PP.AA. a valere sul FSE l'attività di ricerca va considerata in modo continuativo per l'intero triennio (S2)

In particolare, per il monitoraggio e la valutazione delle attività finanziate dai Fondi paritetici interprofessionali (FPI) l'attività si basa su una pluralità di fonti informative qualitative e quantitative come l'analisi dei dati di adesioni di fonte INPS; l'analisi della banca dati SIU formazione (*ex-Nexus*); la raccolta ed analisi degli avvisi e dei documenti di programmazione emanati dai FPI; l'analisi di informazioni e dati direttamente richiesti ai FPI per le esigenze di monitoraggio e valutazione.

Per quanto riguarda il *monitoraggio delle attività finanziate a valere sul FSE* (delle programmazioni FSE 2014-2020 e FSE Plus 2021-2027), in complementarietà con il Programma GOL e Investimento Duale, l'attività viene sostanziata attraverso: l'implementazione e analisi della banca dati degli avvisi riguardanti le attività di formazione professionale promosse dalle Regioni e dalle PP.AA.; l'analisi della banca dati SIU formazione relativa alle attività di formazione promosse dalle Regioni e PP.AA.; l'analisi dati contenuti nelle banche dati del portale *OpenCoesione*; l'analisi delle informazioni presenti nelle RAA annuali dei PON e dei POR e nelle ulteriori fonti di monitoraggio di attuazione.

Output

1 Rapporto annuale.

La raccolta documentale e di dati finalizzata alla redazione del Rapporto nazionale sulla Formazione continua in Italia, in relazione alle policy di implementazione della Formazione Continua, sia gestita dai FPI che dalle Regioni e PP.AA.

Attività 3.2: Punto Nazionale di Coordinamento EQF (S2)

L'attività di progetto si inserisce nell'ambito dei compiti e funzioni attribuiti per norma al Punto Nazionale di Coordinamento EQF, collocato in ANPAL presso la S2. In particolare, nel triennio si prevedono diverse attività inserite anche nell'ambito dell'attuazione del GRANT europeo congiunto dei PCN EQF, Europass e Euroguidance denominato Project: 101051215 - JITT - ERASMUS-EDU-2021-POL-NTWK-IBA (che scadrà a fine 2023, ma è prevista una candidatura per quello successivo, operativo a partire dal 2024).

In particolare l'attività di concentrerà sulla finalizzazione del Rapporto di referenziazione (chiuso nel 2022), sulla progettazione e sviluppo del gestionale e della relativa guida operativa per la procedura di referenziazione delle qualificazioni al QNQ/EQF; su alcuni studi pilota per il testing della procedura di referenziazione propedeutici all'Implementazione della procedura stessa; il contributo tecnico scientifico alla progettazione e implementazione e manutenzione evolutiva di: *labour market intelligence, skill gap analysis*, incontro domanda offerta (lavoro e formazione) per il Programma GOL (in complementarietà con l'attività 2.3). Inoltre, in un'ottica di complementarità dei processi di raccordo tra classificazioni e descrittori dei sistemi di competenze per il lavoro verrà garantito il supporto tecnico scientifico alla governance del Programma ESCO e partecipazione al MSWG e relativi sottogruppi e progetti pilota e all'aggiornamento delle classificazioni statistiche (ISCED A, P e F, CP, titoli di studio ecc.).

L'attività prevede anche il supporto tecnico scientifico al MPLS sulle Raccomandazioni europee (EQF, VNFIL) e su quanto a queste collegate, nonché la partecipazione al gruppo consultivo europeo EQF Advisory Group presieduto dalla CE, cui partecipano tutti gli Stati aderenti alla Raccomandazione EQF e alla Raccomandazione sulla validazione degli apprendimenti acquisiti in contesti non formali e informali (VNFIL), e ai sottogruppi di lavoro europei istituiti in ambito di AG EQF per l'implementazione a livello nazionale delle due Raccomandazioni (EQF e VNFIL).

Output

Per il 2023 si prevede la pubblicazione e la presentazione del Rapporto di Referenziazione delle qualificazioni italiane a EQF previa adozione tramite decreto interministeriale; co-organizzazione della conferenza finale sulle attività del Grant congiunto dei PCN (EQF, Europass e Euroguidance); partecipazione a 1 webinar per diffusione EQF; prototipizzazione e successiva messa in produzione dell'applicativo (Register) che raccoglie le qualificazioni italiane con sviluppo della relativa guida operativa; realizzazione della peer review di progetto; contributo alla realizzazione del progetto relativo alla call per il successivo Grant PCN EQF.

I prodotti relativi al biennio successivo si legano all'evoluzione dei diversi step previsti da condurre con la stretta collaborazione di diversi attori (Organismi e gruppi di lavoro comunitari, Ministeri competenti, Regioni, istituzioni formative, Istat per citarne alcuni).

Attività 3.3: Indagine internazionale PIAAC (S2)

Il Programma dell'OCSE per la valutazione internazionale delle competenze degli adulti (PIAAC) è un'iniziativa che assiste i governi nella valutazione, nel monitoraggio e nell'analisi del livello e della distribuzione delle competenze tra la popolazione adulta (16-65 anni). Al secondo ciclo di PIAAC attualmente partecipano circa 32 Paesi, i quali raccoglieranno circa 5.000 interviste per ogni lingua nazionale⁷.

L'*assessment* di PIAAC per il secondo ciclo della sua indagine principale è composto complessivamente

⁷ L'Italia ha inoltre scelto di sovra-campionare le seguenti categorie di persone, utilizzando una parte del questionario a disposizione dei Paesi per domande aggiuntive: giovani (16-29 anni) e migranti.

da: un questionario di *background*; un pacchetto di test di valutazione diretta per analizzare le abilità degli adulti in tre domini, *literacy*, *numeracy* e *problem solving*.

Le attività di rilevazione dureranno, secondo la tempistica dettata dall'OCSE, fino ad aprile 2023, mentre la pubblicazione del Report Internazionale OCSE è prevista per il 2024.

Inoltre, è in fase di sperimentazione un ulteriore prodotto del programma, indipendente dall'indagine principale ma ad essa strettamente collegato. Si tratta di un modulo (un questionario) denominato "PIAAC Employer Module" inserito anche da Istat per l'Italia nell'indagine periodica *Continuing vocational training in enterprises* (CVTS). Si tratta di un questionario ideato per raccogliere informazioni sui fabbisogni di competenze e sul *mismatch* di competenze percepiti dagli imprenditori e dalle imprese. Nel prossimo meeting internazionale, previsto per il 2 febbraio 2023, si discuterà dell'invio dei dati all'OCSE e della loro analisi.

Output

Per il 2023

1. Note su osservazioni e controllo dell'attività e della qualità di rilevazione della società di rilevazione.
2. Partecipazione al *Board of Participating Countries – BPC*, organo direttivo del Programma PIAAC programmato per Aprile 2023.
3. *Database* del "PIAAC Employer Module".
4. Reportistica sul "PIAAC Employer Module".
5. Preparazione del dataset nazionale italiano e controlli/pulizia dei dati per l'indagine principale PIAAC.
6. Preparazione e bozza del Rapporto Nazionale Italiano.
7. Rapporto di campionamento finale.

Per il 2024: 1 Rapporto internazionale PIAAC.

Per il 2025: 1 Rapporto di approfondimento tematico e territoriale.

Obiettivo 3.4: Cooperazione bilaterale italo-tedesca sul rafforzamento delle reti per la formazione professionale e l'implementazione del sistema duale 2022-2024 (S2)

Nell'ambito del Memorandum d'Intesa italo-tedesco rinnovato su base triennale nel corso del 2022, la Struttura partecipa, unitamente al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ed al Ministero dell'Istruzione e del Merito, all'iniziativa "ConnActions". Il progetto nasce dalla cooperazione bilaterale italo-tedesca per la formazione professionale duale con il sostegno del *Ministero Federale dell'Istruzione e della Ricerca* (BMBF) e del *German Office for International Cooperation in Vocational Education and Training* (GOVET), dell'Agenzia di progetto DLR, la AHK Italien coordinatrice del progetto. È finalizzato alla selezione e supporto all'avvio ed operatività di Reti modello *multistakeholder* bilaterali Italia-Germania in ambito di istruzione e formazione duale che saranno attive dalla metà del 2023 e su base pluriennale (2022-2024).

L'attività è concepita come supporto e rafforzamento al sistema della formazione professionale in Italia e sostegno alle attività di cooperazione bilaterale.

Nella prima parte del 2023 si prevede la definizione dei criteri di selezione delle Reti modello bilaterali, il lancio della "manifestazione di interesse" in Italia e Germania, la fase di preselezione e matching dei potenziali membri delle Reti la definizione del Regolamento per la candidatura. Nel prosieguo dell'anno, si prevede l'avvio delle prime Reti costituite e il supporto alle stesse e avviate visite di studio nei due Paesi. Nel 2024 si prevede il follow-up dei piani di lavoro congiunti definiti dalle singole Reti costituite, e l'eventuale abbinamento di ulteriori partners potenziali alle Reti già avviate.

Output

per il 2023

- 1) *Call to Action* per la fase di preselezione
- 2) Regolamento per la candidatura delle Reti bilaterali modello
- 3) Piani di attività congiunti delle Reti costituite

per il 2024

- 1) Piani di monitoraggio in itinere
- 2) Programma congiunto visite di studio bilaterali

Attività 3.5: *Labour market policy statistics – data base (S3)*

La banca dati LMP della Commissione Europea (DG – Employment) fornisce informazioni sugli interventi sul mercato del lavoro, intesi come azioni governative introdotte per aiutare e sostenere i disoccupati ed altri gruppi svantaggiati nella transizione dalla disoccupazione o dall'inattività al lavoro. L'unità di osservazione nella banca dati LMP è costituita dall'intervento sul mercato del lavoro e i dati sulle spese e sui partecipanti per ciascun intervento sono raccolti annualmente da fonti amministrative di ciascun Paese. La banca dati raccoglie inoltre ampie informazioni di tipo qualitativo che descrivono ciascun intervento, il suo funzionamento, i principali gruppi destinatari, ecc.

I dati forniti costituiscono fonte di informazione ufficiale dell'Unione Europea in materia di interventi sul mercato del lavoro realizzati dagli stati membri; per l'Italia i dati vengono forniti annualmente da ANPAL; INPS e Ministero del Lavoro con il coordinamento di quest'ultimo. Per l'alimentazione del DB si ripeterà la ricognizione delle misure di politica attiva, l'estrazione, elaborazione ed analisi dei dati quantitativi e finanziari degli interventi individuati.

Output

Qualitative Report e Quantitative report 2022-2023-2024

Attività 3.6 Valorizzazione a scopo statistico degli archivi amministrativi ANPAL e raccordo con il Sistema Statistico Nazionale (S3)

Nell'ambito delle attività di analisi quantitativa dei dati, finalizzata allo studio del mercato del lavoro e alla progettazione e realizzazione delle attività di monitoraggio e valutazione dei diversi programmi di politica attiva del lavoro la Struttura 3, in qualità di Ufficio di Statistica di ANPAL, supporta le Strutture di Ricerca nelle fasi di elaborazioni statistiche, conservazione e acquisizione delle banche dati di interesse sia esterne che interne.

Inoltre, cura la definizione di piani di campionamento, la costruzione di basi dati campionarie, le attività di normalizzazione e di data check delle Basi dati

Con particolare riferimento al trattamento a fini statistici degli archivi amministrativi acquisiti nell'ambito del Sistema Informativo Unitario (SIU) di titolarità dell'Agenzia l'Ufficio di Statistica, la Struttura 3, definisce piani metodologici di trattamento del dato amministrativo (anche in relazione al rispetto del GDPR), di normalizzazione e manutenzione delle Banche Dati di competenza di ANPAL, attività necessarie a certificare la qualità statistica del dato.

La Struttura 3 fa parte del Sistema Statistico Nazionale (Sistan) e coordina e supporta le Strutture di Ricerca nelle attività di programmazione, valorizzazione e aggiornamento dei progetti inseriti nel PSN (Programma Statistico Nazionale), di partecipazione ai Circoli di Qualità e alle attività formative organizzate del SISTAN;

Nel corso del triennio 2023-2025 si procederà a predisporre e rendere disponibili attraverso specifiche *dashboard* i principali dati amministrativi che sono alla base delle attività di analisi e monitoraggio delle politiche attive condotte da ANPAL.

In particolare, nel corso del 2023 saranno rese pubbliche *dashboard* relative al Monitoraggio del Programma GOL, all'analisi delle Dichiarazione di Immediata disponibilità al Lavoro (DID) e al contesto socio-economico in cui operano i CpI.

Inoltre, si procederà con la pubblicazione di note periodiche di analisi delle DID anche proseguendo la collaborazione, in questo ambito, con il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e Banca d'Italia.

Verrà, inoltre, promossa la collaborazione con altre amministrazioni sulla base di progetti di ricerca congiunti finalizzati a valorizzare l'analisi di fenomeni di interesse dell'Agenzia attraverso l'uso dei dati amministrativi.

Output

Dashboard (2023-2025)

Note periodiche bimestrali in collaborazione con Banca d'Italia e Ministero del Lavoro e politiche sociali (2023-2025)

Note di approfondimento semestrali (2023-2025)

Attività 3.7: Monitoraggio dei tirocini extracurricolari (S4)

L'attività di monitoraggio annuale dei tirocini extracurricolari da parte di ANPAL è prevista dal punto 13 delle "Linee guida in materia di tirocini formativi e di orientamento", previste nell'accordo siglato in Conferenza Stato-Regioni il 25 maggio 2017.

La Struttura ha già realizzato tre edizioni del Rapporto di monitoraggio, pubblicate nel 2019, nel 2021 e nel 2022.

Il rapporto viene predisposto sulla base delle informazioni rilevate dall'Archivio delle Comunicazioni Obbligatorie del Ministero del Lavoro e prende in considerazione tutti i tirocini realizzati e conclusi entro il 31 dicembre dell'anno precedente a quello di analisi.

Sulla base dei dati suddetti, eventualmente integrati con quelli di altri archivi disponibili presso ANPAL, vengono realizzati analisi e approfondimenti su aspetti di particolare rilevanza, fra i quali – oltre all'analisi complessiva dei flussi in comparazione con quelli di anni precedenti– le caratteristiche dei tirocinanti e dei soggetti ospitanti, i gruppi professionali e i settori economici di riferimento dei tirocini, gli esiti a conclusione dell'esperienza.

Le attività si connettono con il progetto Sistan-PSN 00009 – Monitoraggio dei tirocini extracurricolari – presente nella programmazione per il triennio 2023-2025.

Output

Rapporto annuale di monitoraggio (2023-2025)

Attività 3.8: Aggiornamento del Toolkit per la conciliazione dei tempi di lavoro e di vita privata (S4)

Nel periodo che intercorre tra dicembre 2018 e febbraio 2021 ANPAL è stata capofila del progetto EQW&L (Equality for Work and Life). Il progetto ha avuto lo scopo di elaborare e sperimentare un modello d'intervento innovativo ed un insieme di strumenti (Toolkit) per facilitare l'accesso al mercato del lavoro delle persone che incontrano difficoltà ad entrare e/o restare attive nel mondo del lavoro a causa dei propri bisogni di conciliazione.

Fra gli elementi caratteristici e di maggiore forza di tale attività, vi è stato il lavoro condiviso con le Amministrazioni regionali, che ha permesso di orientare i risultati sulle specifiche esigenze dei territori coinvolti nella sperimentazione.

Rispetto alla fase di prima elaborazione del Toolkit sono intervenuti alcune modifiche rilevanti fra cui il D.Lgs. 30 giugno 2022, n. 105 recante "Attuazione della direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 giugno 2019, relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza e che abroga la direttiva 2010/18/UE del Consiglio" nonché la legge n. 197 del 2022 recante il "Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2023 e bilancio pluriennale per il triennio 2023-2025" che tra le principali misure in favore delle famiglie novella il congedo parentale.

Inoltre, nell'ambito della riforma promossa dal Programma GOL, è stato ripensato il sistema di *assessment* che include l'acquisizione – da parte dei Servizi al Lavoro – di una serie di informazioni che possono facilitare la promozione del sistema e delle politiche di conciliazione.

Obiettivo dell'attività è dunque primariamente l'aggiornamento del set di strumenti previsti nel Toolkit e già sperimentati nelle Regioni coinvolte nel progetto. Proprio in virtù delle nuove modalità di *assessment*, la realizzazione dell'aggiornamento terrà conto, in ottica di ottimizzazione e coerenza, degli strumenti previsti dal Programma GOL nell'ambito della personalizzazione degli interventi.

L'attività si connette con quella di ricognizione delle politiche di conciliazione nei contesti territoriali. Si propone inoltre di realizzare, in una fase successiva, il monitoraggio degli strumenti già adottati a livello regionale anche ai fini di favorire la trasferibilità del Toolkit EQW&L prevedendo la collaborazione con le Regioni interessate e cooperando con le Divisioni 3 e 5 nonché con ANPAL Servizi.

Output

Documento tecnico (2023)

Attività 3.9: Supporto tecnico-scientifico alle Divisioni e ad altri *Stakeholder* Istituzionali

In relazione a quanto definito nell'Obiettivo Strategico 3, il supporto tecnico-scientifico alle Divisioni e agli altri soggetti istituzionali coinvolti, vede la compartecipazione di tutte le Strutture ANPAL nel seguente ambito:

- supporto tecnico-scientifico alla Divisione 7, con particolare riferimento allo sviluppo, implementazione e aggiornamento del SIU ed in particolare per l'implementazione dei processi di elaborazione dei *database* amministrativi, nonché per le attività del DPO.

Attività 3.10: Interazione diretta con soggetti e istituzioni esterni, quali in particolare, Organismi europei, Ministeri competenti, Regioni e altri *stakeholder* pubblici e privati che contribuiscono o gestiscono le policy di politica attiva per il lavoro.

In relazione a quanto definito nell'Obiettivo Strategico 3, il supporto tecnico-scientifico alle Divisioni e agli altri soggetti istituzionali coinvolti, vede la compartecipazione di tutte le Strutture ANPAL nei seguenti ambiti:

- supporto a *stakeholder* istituzionali in particolare Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Ministero dell'Istruzione e del Merito, Ministero dell'Università e della Ricerca, INPS, ISTAT segnatamente nell'implementazione dei sistemi e servizi di politica attiva, di apprendimento permanente, VET, FPI, formazione iniziale, Apprendistato e duale, Sistema nazionale di certificazione delle competenze;
- partecipazione e supporto tecnico-scientifico a tavoli tecnici e/o gruppi di lavoro: SNV-NUVAP, ESF partnership meeting, CRIE, Inapp, ANPAL Servizi, Tecnostruttura, ISTAT, etc.

2.4 Rischi corruttivi e trasparenza

Con la Legge 190/2012 *Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella Pubblica Amministrazione*, modificata dal D.Lgs. 97/2016, il legislatore ha introdotto il primo sistema normativo organico di prevenzione della corruzione che, unitamente ai provvedimenti normativi ad essa collegati – D.Lgs. n.33/2013 *Riordino della disciplina riguardante l'accesso civico*, D.Lgs. n.39/2013 *Disposizioni in materia di inconfiribilità ed incompatibilità di incarichi nelle Pubbliche Amministrazioni* e D.P.R. n.62/2013 *Codice di Comportamento dei dipendenti pubblici*, impegna ogni Pubblica Amministrazione all'adozione di un *Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza* (PTPCT).

In tale contesto consolidato si sono inserite le disposizioni contenute nel D.L. 9 giugno 2021 n.80, convertito con modificazioni dalla L. 6 agosto 2021 n.113, che istituisce il Piano Integrato di Attività e di Organizzazione e, più recentemente, le indicazioni presenti nel nuovo Piano Nazionale Anticorruzione di cui alla Delibera ANAC n.7 del 17 gennaio 2023, contenente indicazioni per la predisposizione del Piano Anticorruzione e Trasparenza.

Il Piano va a confluire nel presente PIAO, nella sottosezione specifica dedicata e dà conto del lavoro di programmazione e gestione del rischio corruttivo individuato nei precedenti piani.

Per consolidare le iniziative e le misure già adottate, si è tenuto conto delle normative sopravvenute, di eventuali ulteriori adempimenti, nonché dell'emersione e della disciplina di rischi non considerati in fase di predisposizione delle precedenti edizioni del Piano, al fine precipuo di migliorarne la qualità e la razionalizzazione.

Alcuni istituti si sono compiutamente affermati, anche mediante l'adozione dei relativi atti regolamentari o codici, in particolare le procedure di *Accesso Civico* e di *Whistleblowing*, che nell'Agenzia, come in ogni Pubblica Amministrazione, si inseriscono in un disegno di miglioramento continuo che riflette una diffusa cultura dell'efficienza, della trasparenza e della legalità.

Nel processo di aggiornamento annuale risulta, altresì, indispensabile un'attività di coordinamento tra le azioni definite nell'ambito del presente Piano e quelle indicate negli altri processi di programmazione e gestione dell'Agenzia, in particolare con riferimento al ciclo della *Performance*, con l'obiettivo di assicurare quelle condizioni di strategia della prevenzione e della corruzione intesa anche nella più ampia accezione di *mala administration*.

Il raggiungimento di tale obiettivo è strettamente correlato al comportamento dei singoli dirigenti, di tutti i dipendenti e collaboratori, i quali, nel loro operare, devono assicurare la legittimità e l'imparzialità dell'azione amministrativa.

La Legge n.190 del 2012 prevede la nomina in ciascuna Amministrazione del *Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza* (RPCT) (art. 1, comma 7).

Con il Decreto n.36 del 28.02.2023 del Commissario Straordinario dell'ANPAL si è provveduto alla nomina, ai sensi dell'art. 1, comma 7, della Legge 6 novembre 2012 n.190, della Dott.ssa Ludovica Iarussi quale Responsabile incaricato per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, la quale risponde ai requisiti della Delibera del Consiglio dell'ANAC.

Il PIAO 2023-25 viene pubblicato nell'apposita sezione inerente la Trasparenza e l'Anticorruzione presente sul sito istituzionale dell'Agenzia e trasmesso al Commissario Straordinario come disposto dall'art.43 D.Lgs. n.33/13.

L'elaborazione di un sistema di prevenzione dei rischi prevede il coinvolgimento dei Dirigenti e di tutti i dipendenti delle Divisioni e delle Strutture coinvolte nell'attività amministrativa. Inoltre, l'attività del Responsabile deve essere strettamente collegata e coordinata con tutti i soggetti presenti all'interno dell'organizzazione dell'Agenzia.

Di seguito, si riportano i soggetti che a pieno titolo sono coinvolti nella *governance* dei processi per la prevenzione del rischio corruzione, come previsti anche dalla Legge n.190/2012:

a) l'**Organo d'indirizzo amministrativo** (al momento rappresentato dal **Commissario**

Straordinario dell'ANPAL) provvede alla designazione dello stesso Responsabile, all'adozione del **Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione**, e relativi aggiornamenti, e a tutti gli atti di indirizzo di carattere generale, direttamente o indirettamente finalizzati alla prevenzione della corruzione;

- b) il **Responsabile della Prevenzione** cura ed implementa la *governance* dei processi mappati, assicura la traduzione delle strategie per la prevenzione dell'anticorruzione in linee operative;
- c) i **Dirigenti** sono chiamati a monitorare il corso dell'azione amministrativa di diretta competenza, segnalando, sulla base dei processi mappati, eventuali anomalie e/o ritardi attuativi e/o di *output* sia al Referenti che all'Autorità di indirizzo dell'Amministrazione (ai sensi dell'art. 16, comma 1 bis e 1 ter del D.Lgs. n. 165 del 2001). Ogni Dirigente procede altresì a formulare specifiche proposte volte alla prevenzione dei rischi rilevati e all'individuazione di eventuali ulteriori misure di contrasto;
- d) l'**OIV presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali** è istituzionalmente coinvolto nella gestione del rischio e nelle relative fasi di aggiornamento della mappatura delle aree di rischio, dell'analisi valutativa delle stesse, della ponderazione del rischio e nell'individuazione delle misure di contrasto. Ai sensi dall'art.12, comma 1 dello Statuto vigente dell'Agenzia, infatti "... l'ANPAL si avvale dell'Organismo Indipendente di Valutazione della *performance* del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali". Il Piano Nazionale Anticorruzione richiede agli OIV di considerare "i rischi e le azioni inerenti la prevenzione della corruzione" nello svolgimento dei propri compiti;
- e) l'**ANAC** alla quale il presente atto è inviato;
- f) tutti i **dipendenti**, in base alle proprie competenze e ruoli, sono coinvolti a pieno titolo nelle dinamiche di processo inerenti l'azione amministrativa e, pertanto, partecipano alla gestione del rischio anche attraverso la condivisione di atteggiamenti e modi di sentire, interagendo all'interno dell'organizzazione, dal momento che sono chiamati a segnalare le situazioni di illecito (art. 54 bis del D.Lgs. n.165 del 2001) ovvero i casi di personale conflitto di interessi (art. 6 bis Legge n.241 del 1990);
- g) i **collaboratori**, a qualsiasi titolo dell'Agenzia, sono chiamati ad osservare le misure previste nel PTPCT e nel Codice di comportamento in adozione in ANPAL;
- h) l'**Ufficio per i procedimenti disciplinari**, incardinato presso la Divisione 1 – Gestione del personale, delle relazioni sindacali e del bilancio opera, conformemente alle disposizioni in materia, in collaborazione con il Responsabile Anticorruzione. L'UDP è chiamato a una periodica analisi dei casi giudiziari e deontologici, ai fini dell'individuazione delle attività a maggior rischio corruttivo. Il nuovo UDP per i dipendenti è stato costituito con Decreto del Commissario n.52 del 11 marzo 2022 ed è costituito dal Dirigente della Divisione 1 e da due Funzionari Amministrativi. Recentemente si è provveduto alla costituzione dell'UDP per i Dirigenti con Decreto n.12 del 01 febbraio 2023.

L'Obiettivo del modello di gestione del rischio è far sì che tutta l'attività svolta sia analizzata, in particolare, attraverso la mappatura dei processi, al fine di identificare aree che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività stessa, risultano potenzialmente esposte a rischi corruttivi.

In particolare, la metodologia utilizzata si concentra su:

- a. individuazione delle aree di rischio;
- b. mappatura delle aree di rischio;
- c. valutazione del rischio: identificazione, analisi e ponderazione;
- d. trattamento del rischio: identificazione e programmazione delle misure.

Il rischio, inteso come il possibile divario tra la manifestazione di un fenomeno e la situazione attesa e, quindi, come un evento futuro e incerto, può influenzare il raggiungimento degli obiettivi di un'organizzazione.

La valutazione del rischio, intesa quale macro-fase del processo di gestione del rischio in cui è

identificato, analizzato e confrontato con gli altri rischi, al fine di individuare le priorità di intervento e le possibili misure correttive/preventive nella successiva fase del trattamento del rischio, è stata effettuata per processi, in considerazione del contesto esterno di riferimento, mediante condivisione tra i soggetti coinvolti e attraverso lo svolgimento dei seguenti passaggi:

1. *Identificazione*, intesa come individuazione e descrizione del rischio stesso, anche sulla base dell'esperienza e di eventuali precedenti giudiziari o disciplinari.
2. *Analisi del rischio*, effettuata valutando la probabilità che il rischio si verifichi e le conseguenze che il rischio produce (probabilità e impatto) al fine di giungere alla determinazione del livello di rischio a livello di processo. Il livello di rischio è rappresentato da un valore numerico. I criteri utilizzati per stimare la probabilità e l'impatto e per effettuare la conseguente valutazione del rischio di processo corrispondono a quanto sopra indicato.
3. *Ponderazione del rischio*, effettuata analizzando il rischio stesso e confrontandolo con altri al fine di individuare la priorità del trattamento.
4. *La fase del trattamento* che prevede la definizione di azioni e strategie rivolte alla mitigazione del rischio. Si realizza con l'identificazione e la pianificazione triennale di misure, azioni e obiettivi di carattere organizzativo, innovativo e trasversale.

Le aree da considerarsi esposte a rischio corruttivo, che l'ANPAL, a seguito di approfondimenti eseguiti sui propri processi interni, ha ritenuto di dover presidiare sono, in primo luogo:

- a. la Gestione del personale;
- b. l'Acquisto di Beni e Servizi;
- c. la Gestione, il Controllo e la Certificazione dei Programmi di competenza dell'Agenzia.

Tali aree corrispondono in particolare ai seguenti ambiti di intervento:

- a. Area acquisizione e progressione del personale;
- b. Area affidamento di lavori, servizi e forniture;
- c. Area "Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari, con effetto economico diretto e immediato" e Area "Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni".

A seguito dell'analisi della probabilità e dell'impatto del rischio corruttivo dei processi effettuati da ANPAL, l'Agenzia può essere considerata esposta a fenomeni di corruzione nelle seguenti diverse aree di rischio:

A. Gestione del personale

- Reclutamento del personale,
- Conferimento di incarichi,
- Progressioni di carriera.

B. Affidamento di lavori, servizi e forniture

- Acquisto di beni e servizi mediante procedure di evidenza pubblica ai sensi del D. Lgs. n.50/2016,
- Procedure finalizzate all'individuazione degli operatori economici cui affidare la fornitura di beni e servizi per garantire il funzionamento della stessa Agenzia.

C. Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario.

D. Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio

- Gestione di aspetti economico-patrimoniali, contabili e finanziari, inclusa la redazione dei bilanci,

- Adozione di provvedimenti vincolanti.

E. Controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni.

F. Affari legali e contenzioso.

- G. Altro** (es. attività di supporto alla programmazione e alla gestione dei procedimenti di controllo, vigilanza sull'osservanza della normativa in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, etc.).

Rispetto a tali aree di rischio, il RPCT effettua il monitoraggio semestrale del sistema in essere proponendone l'aggiornamento delle misure previste e l'adeguamento delle stesse, qualora intervengano mutamenti del contesto interno ed esterno dell'Amministrazione o qualora vengano accertate violazioni delle prescrizioni.

Su tali aspetti, entro il 15 dicembre del 2023, il RPCT redigerà una relazione, da trasmettere all'ANAC e all'Organo di Vertice dell'Agenzia, recante l'esito dell'attività svolta e i risultati conseguiti, basata anche sui rendiconti presentati dai Dirigenti, sulle misure poste in essere e sui risultati della Divisione 1 in esecuzione del PIAO stesso per gli adempimenti di legge.

Il PTPCT dell'ANPAL, invece, in ossequio alle disposizioni normative vigenti in tema di trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle PP.AA., viene pubblicato in un'apposita sezione del sito web istituzionale dell'Agenzia ai fini della diffusione dello stesso sia all'interno che all'esterno, a conferma della piena attuazione del principio della trasparenza.

2.4.1 Il Codice di Comportamento

L'introduzione del *Codice di Comportamento* rappresenta una delle più significative misure di carattere generale previste dalla L.190/2012 per la promozione dei doveri costituzionali di lealtà, diligenza, imparzialità e buona condotta, declinati nella disciplina generale dal D.P.R. 16 aprile 2013, n.62, *Regolamento recante il codice di comportamento dei dipendenti pubblici, ai sensi dell'art. 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165*.

L'ANPAL, come previsto dall' art.54 del D.lgs. n. 165/2001 comma 3, si è dotata di un Codice di Comportamento con deliberazione commissariale n. 3 del 29/04/2022, che provvederà ad aggiornare in vista delle modifiche apportate al D.P.R. 62/2013, alla luce del mutato contesto socio lavorativo, quali ad esempio, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, la valorizzazione del rispetto ambientale e lo sviluppo di tecnologie informatiche per lo svolgimento dell'attività lavorativa.

Tutto il personale è tenuto ad osservare i principi del suddetto Codice, che è reso disponibile e consultabile tramite pubblicazione nella sezione Amministrazione Trasparente nel sito istituzionale. Il documento viene altresì trasmesso a tutti i nuovi assunti contestualmente alla sottoscrizione del contratto di lavoro o all'atto di conferimento dell'incarico per consulenti o collaboratori.

Per personale si intendono tutti i dipendenti, inclusi quelli con qualifica dirigenziale e i Responsabili di Strutture di Ricerca e Consulenza Tecnico-Scientifica, di servizi trasversali di supporto, nonché i collaboratori e consulenti dell'Agenzia, con qualsiasi tipologia di contratto o incarico ed a qualsiasi titolo ed altresì i titolari degli Organi collegiali.

2.4.2 La rotazione degli incarichi

La rotazione del personale all'interno delle Pubbliche Amministrazioni nelle aree a più elevato rischio di corruzione è stata introdotta come misura di prevenzione della corruzione dall'art.1, comma 5, lett. b) della Legge n.190/2012, ai sensi del quale le Pubbliche Amministrazioni devono definire e trasmettere all'ANAC *procedure appropriate per selezionare e formare, in collaborazione con la Scuola Superiore della Pubblica Amministrazione, i dipendenti chiamati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione, prevedendo, negli stessi settori, la rotazione di dirigenti e funzionari*.

Inoltre, secondo quanto disposto dall'art.1, comma 10, lett. b) della Legge n. 190/2012, il RPCT deve verificare, d'intesa con il dirigente competente, *l'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività nel cui ambito è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione*. Questo tipo di rotazione, c.d. ordinaria, è stata quindi prevista dal legislatore tra le misure organizzative generali di efficacia preventiva che possono essere utilizzate nei confronti di coloro che operano in settori particolarmente esposti alla corruzione.

L'Agenzia ha provveduto all'attuazione della misura sulla base dei criteri stabiliti dall'ANAC. Oltre, ai dirigenti si rende necessario estenderla, in via generale, a tutti i dipendenti, mediante verifica di alcuni vincoli:

1. vincoli soggettivi identificati nel rapporto di lavoro (es. congedo parentale, assistenza di familiare disabile);
2. vincoli oggettivi in merito alla particolare qualificazione tecnica e alle competenze richieste per la funzione da svolgere, al fine di assicurare il buon andamento e la continuità dell'azione amministrativa.

La rotazione ordinaria nell'ente è stata effettuata con incarichi dirigenziali a comando anche con personale di altri enti. Per il personale interno, si rileva che la situazione di scarsità ed infungibilità del personale, addetto alle attività in cui sono individuati i fattori di rischio, ha reso difficile attuare un'alternanza di tali funzioni in determinati settori, avvalendosi di personale di altri uffici che non presentano le necessarie competenze e professionalità richieste.

Tuttavia, con l'ingresso di ulteriori funzionari amministrativi, previsti dalla Legge n.34/22, si è potuto procedere all'applicazione del principio di rotazione, attraverso l'inserimento dei medesimi in gruppi di lavoro di natura intersettoriale, favorendo lo sviluppo di competenze trasversali.

Inoltre, qualora si verificassero eventi corruttivi, si procederà all'applicazione della rotazione straordinaria, disciplinata dall'art.16, comma 1, lett. L-quater, del D. Lgs n.165/2001, secondo le indicazioni ANAC. L'Autorità, infatti, sottolinea la *necessità di monitorare con attenzione le ipotesi in cui si verificano i presupposti per l'applicazione della misura*. Quindi, pervenuta la formale comunicazione di procedimenti penali di natura corruttiva, si procederà alla rotazione assegnando il dipendente ad altro ufficio o servizio.

2.4.3 La trasparenza

La presente sezione descrive la pianificazione delle attività volte al contrasto dei rischi corruttivi e le azioni per la promozione della trasparenza per il triennio 2023-2025. La strategia di prevenzione del rischio perseguita dall'ANPAL procede in continuità evolutiva con il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) 2022-2024, inquadrato nel PIAO 2022 – 2024, secondo un processo organizzativo in continuo perfezionamento delle tecniche di prevenzione, sulla base delle risultanze dell'attività di monitoraggio del Piano dell'anno precedente.

La sezione “rischi corruttivi e trasparenza” è redatta in coerenza con il vigente quadro normativo di riferimento e, in particolare, con la legge 190/2012, recante “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione”, successivamente novellata dal decreto legislativo 25 maggio 2016, n. 97, che ha introdotto rilevanti modifiche intervenendo nel quadro organico degli strumenti e delle responsabilità disegnato dalla legge n. 190 del 2012 e dai relativi provvedimenti normativi attuativi (decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, in materia di pubblicità e trasparenza; decreto legislativo 8 aprile 2013, n. 39, in tema di incompatibilità e inconfiribilità degli incarichi; D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62, recante “Codice di comportamento dei dipendenti pubblici”).

La normativa sui temi della prevenzione della corruzione e della trasparenza e integrità affianca, al mero sistema repressivo delle patologie, le iniziative indirizzate alla prevenzione, anche privilegiando gli strumenti tipici del diritto amministrativo. L'obiettivo è quello di porre in essere azioni specifiche

atte a garantire una concreta e reale promozione della legalità e dell'etica pubblica che travalichi il semplice adempimento formale.

Il D.Lgs n. 97/2016 ha modificato, integrato e, in parte, sostituito il testo del precedente D.lgs. 33/2013, apportando modifiche alla normativa in materia di trasparenza; tra le più rilevanti si segnala l'accorpamento tra programmazione della trasparenza e programmazione delle misure di prevenzione e corruzione, attraverso il meccanismo di pubblicità e trasparenza.

L'opera di ricognizione delle novità concernenti gli obblighi di pubblicazione nella sezione "Amministrazione Trasparente" è costante e garantisce l'aggiornamento delle pagine nelle modalità e secondo la tempestività richiesta.

Il sito web istituzionale contiene le indicazioni e i moduli necessari per l'esercizio delle forme di accesso civico disciplinate dalla normativa in materia e nel pieno rispetto della disciplina della tutela dei dati personali introdotta dal Regolamento UE 2016/679.

2.4.4 La gestione dei flussi

Quanto al modello organizzativo di gestione dei flussi informativi, l'Agenzia si sta dotando di un proprio Sistema Informativo per la gestione dei flussi rendendosi indipendente, in questo modo, dalla Direzione Generale dei Sistemi Informativi del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

L'implementazione di tale Sistema prevede che i Centri di Responsabilità provvedano ad inserire all'interno degli applicativi informatici in uso, e a trasmettere o pubblicare, i dati e le informazioni oggetto di obblighi di pubblicazione, ai sensi della normativa vigente e di quanto previsto dal D.Lgs. 33/2013 e s.m.i.

Il RPCT provvederà a verificare periodicamente l'inserimento dei dati nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito web istituzionale da parte dei singoli Centri di Responsabilità amministrativa per riscontrarne la conformità alla legge (sotto il profilo della completezza, comprensibilità, aggiornamento, tempestività, pubblicazione in formato aperto dei dati) attraverso una nota di monitoraggio semestrale.

Nelle more della definizione di standard di pubblicazione per le diverse tipologie di obblighi a cura dell'ANAC, secondo la procedura prevista dall'art. 48 del D. Lgs. 33/2013, ci si attiene alle seguenti indicazioni operative:

- esposizione in tabelle dei dati oggetto di pubblicazione col fine di aumentare il livello di comprensibilità e di semplicità di consultazione dei dati stessi e assicurare agli utenti di "Amministrazione Trasparente" la possibilità di reperire informazioni chiare e immediatamente fruibili (cfr. Delibera ANAC n. 1310 del 28 dicembre 2016);
- indicazione della data di aggiornamento del dato, documento ed informazione pubblicata: in corrispondenza di ciascun contenuto della sezione "Amministrazione Trasparente" dovrà essere indicata la data di aggiornamento, distinguendo quella di inizio pubblicazione da quella del successivo aggiornamento (cfr. delibera ANAC n. 1310 del 28 dicembre 2016 e, da ultimo, nuovo PNA approvato da ANAC con delibera 17.01.2023).

2.4.5 La privacy

A seguito dell'applicazione del Regolamento (UE) 2016/679 approvato dal Parlamento Europeo e dal Consiglio del 27 aprile 2016 «relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (Regolamento generale sulla protezione dei dati)» (di seguito RGPD) e, dell'entrata in vigore, il 19 settembre 2018, del decreto legislativo 10 agosto 2018, n. 101 che adegua il Codice in materia di protezione dei dati personali - decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 - alle disposizioni del Regolamento (UE) 2016/679, anche ANPAL si è adeguata a quanto previsto dalla normativa.

In particolare, ANPAL ha proceduto a dare attuazione alle disposizioni ivi contenute e in particolare ha provveduto a:

- nominare il Responsabile della protezione dei dati (Data Protection Officer- DPO) e a nominare il Responsabile della privacy, il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza, consentendo così un raccordo continuo tra i due ambiti. Il RPD assolve a funzioni di consulenza, supporto e controllo, informazione e formazione relativamente all'applicazione delle disposizioni previste dal Regolamento;
- istituire il “Registro delle attività di trattamento”;
- attuare il principio di responsabilità del Titolare del trattamento, di privacy “*by design*” e di privacy “*by default*”. In particolare, l’Agenzia si è dotata della *Data Protection Policy*, provvedendo a redigere il Modello Organizzativo, secondo i principi e le regole introdotte dal Regolamento europeo 2016/679.

ANPAL, quindi, si è dotata di strumenti di verifica che garantiscono la riservatezza delle informazioni, garantendo così un adeguato livello di protezione nella gestione dei dati personali e riuscendo ad ottemperare inoltre agli obblighi di pubblicazione, come previsto dalla disciplina in materia di trasparenza (cfr. d.lgs. 33/2013), sul proprio sito web istituzionale, quali informazioni e documenti (in forma integrale o per estratto, ivi compresi gli allegati) contenenti dati personali, anche di settore.

2.4.6 L’accesso civico

L’accesso civico è disciplinato dall’art.5 del D. Lgs. n.33/2013 e prevede due forme di accesso.

Una forma di *Accesso civico* è quello *semplice* (che le Linee Guida dell’ANAC relative allo *Schema di Linee Guida recanti indicazioni operative ai fini della definizione delle esclusioni e dei limiti all’accesso civico di cui all’art. 5 comma 2 del D. Lgs.n. 33/2013*, indicano come “ACCESSO CIVICO”), previsto dall’articolo 5, comma 1, del D. Lgs.33/2013, che concerne l’obbligo, posto in capo alle Pubbliche Amministrazioni, di pubblicare documenti, informazioni o dati e comporta il diritto di chiunque di richiedere i medesimi, nei casi in cui sia stata omessa la loro pubblicazione.

La seconda forma di accesso, disciplinata dall’art.5 comma 2 del D. Lgs n.33/2013, denominata *Accesso civico generalizzato*, prevede che *chiunque ha diritto di accedere ai dati e documenti detenuti dalle Pubbliche Amministrazioni, ulteriori rispetto a quelli per i quali è stabilito un obbligo di pubblicazione, nel rispetto dei limiti relativi alla tutela di interessi pubblici e privati, giuridicamente rilevanti, tassativamente indicati dalla legge*. Tale forma non sostituisce l’accesso semplice, ma si aggiunge ad esso, al fine di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull’utilizzo delle risorse pubbliche e di promuovere la partecipazione al dibattito pubblico.

L’ ANPAL ha provveduto ad attivare una casella di posta elettronica funzionale alle due tipologie di accesso civico, trasparenzaANPAL@ANPAL.gov.it, monitorata dal gruppo di lavoro neocostituito con Decreto n.1695 del 9 febbraio 2023.

La richiesta di accesso civico semplice o generalizzato deve avvenire tramite la mail sopra indicata all’interno della quale vanno riportati chiaramente i dati, le informazioni e i documenti richiesti, previa compilazione dell’apposito modulo informatico di richiesta di accesso civico, disponibile sul sito istituzionale nella sezione Amministrazione Trasparente.

Una volta pervenuta la richiesta, il Responsabile della Trasparenza e la struttura a supporto, espletate le necessarie verifiche, procedono a far pubblicare entro 30 giorni sul sito web, sezione Amministrazione Trasparente, il documento, l’informazione o il dato richiesto e, contemporaneamente, comunicano al richiedente l’avvenuta pubblicazione indicando il relativo collegamento ipertestuale.

Alla data di predisposizione del suddetto Piano è stato attivato un monitoraggio continuo della casella di posta elettronica: trasparenzaANPAL@ANPAL.gov.it

2.4.7 La tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito – c.d. *whistleblowing*

La tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti è stata introdotta nel nostro ordinamento, attraverso l'art.54-bis del D. Lgs 165/2001 quale misura di prevenzione della corruzione; a tal fine le Amministrazioni devono individuare una procedura finalizzata a garantire tale tutela e a stimolare le segnalazioni da parte del dipendente.

Il suddetto articolo prevede che il pubblico dipendente “nell’interesse dell’integrità della Pubblica Amministrazione” segnali al Responsabile della Prevenzione, Corruzione e Trasparenza, oppure all’ANAC, o all’Autorità Giudiziaria Ordinaria o Contabile, “condotte illecite di cui è venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro”. Il dipendente “non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito, o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro determinata dalla segnalazione”.

La *Procedura di segnalazione di illeciti o di irregolarità - Disciplina della tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. whistleblowing)* è stata predisposta entro il 30 ottobre 2020 e condivisa con il Gruppo di supporto anticorruzione e con il Responsabile del trattamento dei dati, così come indicato dalle Linee guida ANAC adottate in data 9 giugno 2021 con Delibera n. 469.

L’Agenzia ha dato diffusione a tale procedura anche attraverso la Circolare prot. n.10963 del 13/11/2020, trasmessa a tutto il personale ANPAL, contenente il link al modello di segnalazione di condotte illecite e l’indirizzo e-mail di riferimento per la segnalazione degli illeciti. La gestione delle segnalazioni avviene attraverso un sistema che assicura la riservatezza del flusso di dati, in modo che l’identità del segnalante sia conoscibile solo dal Responsabile o, in sua assenza o impedimento, dal Funzionario appositamente autorizzato.

La procedura ed il relativo modello di segnalazione di condotte illecite, in attesa del rilascio del software per la gestione delle segnalazioni, sono reperibili sul sito web dell’Agenzia, nella sezione “Amministrazione Trasparente” (<https://www.ANPAL.gov.it/amministrazione-trasparente/altri-%20contenuti/prevenzione-della-corruzione>).

L’ANPAL, inoltre, ha deciso di utilizzare lo strumento di segnalazione messo a disposizione da ANAC per l’acquisizione e la gestione delle segnalazioni di illeciti attraverso l’utilizzo del software *Open Whistleblowing v 1.0.*, accessibile al seguente link: <https://servizi.anticorruzione.it/segnalazioni/#!//#%2F>.

Le segnalazioni possono poi essere inviate al seguente indirizzo mail: SegnalazioneIllecitiAnticorruzioneANPAL@ANPAL.gov.it secondo il modello allegato.

La gestione delle segnalazioni spetta al Responsabile per la Prevenzione della Corruzione dell’Agenzia.

2.4.8 Inconferibilità e incompatibilità

Una delle principali misure da programmare nel PTPCT attiene alle modalità di attuazione delle disposizioni del D. Lgs. N.39/2013, con particolare riferimento alle verifiche e ai controlli dell’insussistenza di cause di inconferibilità e di incompatibilità degli incarichi.

In proposito, il Consiglio dell’A.N.A.C. ha approvato, nella seduta del 3 agosto 2016, la Delibera n.833 recante “*Linee guida in materia di accertamento delle inconferibilità e delle incompatibilità degli incarichi amministrativi da parte del responsabile della prevenzione della corruzione. Attività di vigilanza e poteri di accertamento dell’A.N.A.C. in caso di incarichi inconferibili e incompatibili*”, con la quale individua le modalità di svolgimento del procedimento di verifica.

Nello specifico, nella Delibera n.833/2016, è sancito un mutamento d’impostazione per cui la dichiarazione del soggetto a cui viene conferito l’incarico “*pur costituendo un momento di responsabilizzazione del suo autore [...] non vale ad esonerare chi ha conferito l’incarico dal dovere di accertare, nel rispetto dei principi di buon andamento e di imparzialità di cui al citato art. 97 Cost., i requisiti necessari alla nomina,*

ovvero, [...] l'assenza di cause di inconferibilità e di incompatibilità in capo al soggetto che si vuole nominare. In altre parole, l'amministrazione conferente è tenuta ad usare la massima cautela e diligenza nella valutazione della dichiarazione richiesta all'art. 20, in quanto non è escluso che questa sia mendace, e ciò anche a prescindere dalla consapevolezza del suo autore circa la sussistenza di una delle cause di inconferibilità o di incompatibilità?.

L'organo che ha conferito l'incarico, pertanto, *“come chiarito nella delibera n. 67 del 2015, non può e non deve attenersi a quanto dichiarato dal soggetto incaricato, ma è tenuto a verificare, con la massima cautela, in base agli atti conosciuti o conoscibili [...] – anche con un accertamento delegato agli uffici e/ o con una richiesta di chiarimenti al nominando – la sussistenza della causa di inconferibilità/incompatibilità”.*

In caso di violazione delle previsioni di inconferibilità, secondo l'art.17 del D. Lgs. n.39/2013, l'incarico è da ritenersi nullo e si applicano le sanzioni di cui all'art.18 del medesimo Decreto. Ai sensi dell'art.15, comma 1, del citato Decreto, il RPCT verifica il rispetto delle disposizioni sulla inconferibilità e incompatibilità degli incarichi. Ai sensi del successivo comma 2 del medesimo art.15, inoltre, al Responsabile del Piano è demandato il compito di segnalare i casi di possibile violazione delle disposizioni all'Autorità Nazionale Anticorruzione, all'Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato nonché alla Corte dei Conti, per l'accertamento di eventuali responsabilità amministrative.

In virtù degli obblighi posti in capo al RPCT, la Divisione I – Gestione del personale, delle relazioni sindacali e del bilancio provvede ad informare tempestivamente quest'ultimo di tutti gli incarichi dirigenziali conferiti, comunica e aggiorna la situazione relativa alle condanne per reati contro la P.A. di cui sia stata messa a conoscenza dall'A.G. (ai sensi dell'art.129 disp. att. c.p.p.), anche con sentenza non passata in giudicato, riguardanti personale dell'Agenzia, specificando gli incarichi dirigenziali svolti.

All'atto del conferimento di un nuovo incarico dirigenziale, l'Agenzia verifica la sussistenza di eventuali condizioni ostative in capo ai dipendenti e/o ai soggetti cui intende conferire l'incarico in questione. Se la situazione di incompatibilità emerge al momento del conferimento dell'incarico, la stessa deve essere rimossa prima del conferimento medesimo. Se la situazione di incompatibilità emerge nel corso del rapporto, il Responsabile della prevenzione contesta la circostanza all'interessato ai sensi degli artt.15 e 19 del D. Lgs. n.39/2013 e vigila affinché siano prese le misure conseguenti.

Prima dell'adozione del provvedimento di incarico da parte del Commissario Straordinario, tutti i dirigenti interessati hanno autocertificato l'insussistenza di cause di inconferibilità e di incompatibilità.

È stata predisposta una modulistica unica in forma di dichiarazione sostitutiva ex art.20 del D. Lgs. n.39/2013 inerente le tre fattispecie di inconferibilità, incompatibilità e assenza di conflitto di interessi per i componenti degli organi di indirizzo e di controllo dell'ANPAL.

Infine, l'ANAC nel nuovo PNA ha dato particolare attenzione all'istituto del *pantouflage*, previsto dall'art.53 del D. Lgs. n.165/2001, volto a contenere il rischio di situazioni di corruzione connesso all'impiego del dipendente successivo alla cessazione del rapporto di lavoro.

Nello specifico, per i dipendenti pubblici, i soggetti con poteri autoritativi e negoziali sono quelli che esercitano concretamente ed effettivamente i poteri sopra descritti attraverso l'emaneazione di provvedimenti amministrativi e il perfezionamento di negozi giuridici, mediante la stipula di contratti in rappresentanza giuridica ed economica dell'ente.

L' ANPAL, ai fini dell'applicazione dell'art.53, comma 16ter, del D. Lgs. n.165/2001, prevede di inserire le seguenti misure attuative:

- introduzione di apposite clausole nei contratti di assunzione del personale che prevedano specificatamente il divieto di *pantouflage*;
- obbligo per il personale a cui, in base a deleghe, siano stati attribuiti specifici poteri autoritativi o negoziali, di sottoscrivere al momento della cessazione del servizio o dall'incarico una dichiarazione con cui il personale si impegna al rispetto del divieto di *pantouflage* allo scopo di evitare eventuali contestazioni in ordine alla conoscibilità della norma;
- inserimento, nei bandi di gara o negli atti prodromici agli affidamenti, dell'obbligo per l'operatore

economico concorrente di dichiarare di non aver stipulato contratti di lavoro o comunque attribuito incarichi ad ex dipendenti ANPAL, in violazione del predetto divieto;

- disposizione dell'esclusione delle procedure di affidamento nei confronti dei soggetti per i quali sia emersa la situazione di cui al punto precedente.

Sezione 3 - Organizzazione e Capitale Umano

3.1 Struttura Organizzativa

Come già indicato nella Scheda anagrafica, la struttura organizzativa, facente capo al momento ad un Commissario Straordinario, è costituita da 7 Divisioni Amministrative e 4 Strutture di Ricerca e Consulenza Tecnico-Scientifica.

Le Divisioni Amministrative sono dirette da Dirigenti di seconda fascia, le Strutture di Ricerca e Consulenza Tecnico-Scientifica da Ricercatori/Tecnologi.

I Dirigenti di seconda fascia in dotazione organica sono 7 ma è prevista un'ulteriore figura dirigenziale in base al D.L. 36 del 30 aprile 2022 *Ulteriori misure urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR)*. Tutti i Dirigenti sono contrattualizzati con il CCNL Funzioni centrali.

Ad oggi sono presenti 4 Dirigenti, mentre 3 risultano in comando *out*. Al Dirigente delle Risorse Umane è stato dato incarico di assicurare la gestione del personale per le divisioni ove il Dirigente sia assente.

Le **sette Divisioni Amministrative**, con le relative competenze, sono:

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

Sovrintende alla gestione del personale, definisce i piani formativi anche identificando percorsi personalizzati, supporta il Direttore Generale nei rapporti con le organizzazioni sindacali, gestisce gli aspetti economico-patrimoniali, contabili e finanziari dell'Agenzia, supporta il Direttore Generale nella gestione del processo di programmazione e controllo, avvia e gestisce i procedimenti disciplinari.

Dirigente: Dott.ssa Ludovica Iarussi

Divisione 2 – Gestione contratti, procedure di acquisizione di beni e servizi e controllo di gestione

Assicura la gestione dei processi di acquisto, garantisce la gestione amministrativa dei servizi e delle forniture a carattere trasversale, gestisce il contenzioso e il processo di raccolta, aggiornamento e comunicazione alla CE relativo alla scheda Olaf in capo all'Agenzia, gestisce gli aspetti logistici, incluso il servizio di corrispondenza, è responsabile degli aspetti relativi alla sicurezza sui luoghi del lavoro.

Dirigente: Dott.ssa Antonella De Biase

Divisione 3 – Autorità di Gestione dei Programmi operativi

Definisce, sulla base degli indirizzi del vertice amministrativo, la programmazione delle iniziative finanziate con il FSE e dei progetti cofinanziati dai fondi comunitari, gestisce il PON IOG e il PON SPAO, definisce i progetti finanziabili a valere sui programmi cofinanziati dal FSE, gestisce le risorse dei programmi cofinanziati con il FSE, monitorando le risorse impegnate e quelle spese, per assicurare il raggiungimento degli obiettivi, presiede al controllo di primo livello sulle attività cofinanziate con il FSE, definisce il rapporto con i soggetti beneficiari e gli organismi intermedi.

Dirigente: Dott. Pietro Orazio Ferlito

Divisione 4 – Formazione professionale e gestione FEG e crisi aziendali

Promuove e coordina i programmi formativi per le persone disoccupate, ai fini della qualificazione e dell'immediato inserimento lavorativo, garantisce il coordinamento e il supporto tecnico e regolatorio in materia di formazione continua, esercita la vigilanza sui Fondi Interprofessionali per la formazione continua e sui fondi bilaterali, esercita le attività di programmazione, gestione, controllo e monitoraggio finanziario proprie dell'Autorità di Gestione del FEG - Fondo Europeo di Adeguamento alla Globalizzazione, svolge, anche con il coinvolgimento di ANPAL Servizi Spa e della Divisione 3, attività di assistenza e consulenza nella gestione delle crisi aziendali, gestisce programmi di reimpiego e di ricollocazione, svolge funzioni di autorità di certificazione nell'ambito dell'attuazione di iniziative cofinanziate dai fondi comunitari.

Dirigente: Dott.ssa Ludovica Iarussi (*ad interim*)

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

Coordina la gestione dell'assicurazione sociale per l'impiego, coordina la gestione dei servizi e delle misure di politica attiva del lavoro, del collocamento dello spettacolo e dei disabili, definisce gli standard di servizio, gestisce le politiche per il reimpiego dei lavoratori, compreso l'assegno di ricollocazione, coordina l'attività della rete Eures, gestisce l'albo nazionale delle agenzie per il lavoro, definisce e gestisce, anche mediante l'attivazione di ANPAL Servizi Spa e in raccordo con la Divisione 3, programmi per il riallineamento delle aree nelle quali non siano rispettati i livelli essenziali delle prestazioni in materia di politiche attive del lavoro, svolge attività di supporto alle Regioni, nel caso in cui i livelli essenziali non siano assicurati, gestisce il Repertorio nazionale degli incentivi all'occupazione e l'albo dei soggetti accreditati ai servizi per il lavoro.

Dirigente: Dott. Stefano Raia

Divisione 6 – *Coordinamento territoriale e autorità capofila FSE*

Promuove, coordina e monitora, in raccordo con l'Agenzia per la Coesione Territoriale, i programmi cofinanziati dal FSE, promuove e accompagna, secondo gli indirizzi del vertice amministrativo, interventi trasversali ai programmi cofinanziati dai fondi europei, coordina, in raccordo con la Divisione I, le azioni relative al piano di rafforzamento amministrativo (PRA) dell'Agenzia, si raccorda con le strutture territoriali, accompagnando e monitorandone le attività e assicurando il necessario supporto informativo ed organizzato alle Divisioni 3, 4 e 5, assicura la partecipazione alle reti europee in materia di mobilità transnazionale, coordina le attività dell'Agenzia in materia di partecipazione ai progetti europei a finanziamento diretto.

Dirigente: Dott. Stefano Raia (*ad interim*)

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

Sviluppa e gestisce in maniera integrata il sistema informativo unitario delle politiche del lavoro, gestisce l'attività di comunicazione, predisporre strumenti tecnologici per il supporto all'attività di intermediazione tra domanda e offerta di lavoro, sviluppa e gestisce i sistemi informativi gestionali a supporto delle funzioni di autogoverno, sviluppa e gestisce i sistemi informativi a supporto della certificazione delle spese connesse ai programmi cofinanziati con i fondi strutturali, cura le interlocuzioni con altri enti, anche sovranazionali, ai fini dell'interoperabilità e dell'interscambio dei dati, svolge funzioni di responsabile del trattamento dei dati personali di cui l'Agenzia sia titolare, sviluppa e garantisce il sistema informativo della formazione professionale.

Dirigente: Dott. Pietro Orazio Ferlito (*ad interim*)

Le **quattro Strutture di Ricerca e Consulenza Tecnico-Scientifica**, con le relative competenze, sono:

Struttura 1 - *Monitoraggio e valutazione dei servizi per l'impiego e delle politiche occupazionali*

Svolge indagini e analisi sulle attività dei centri per l'impiego e sulle politiche che promuovono interventi per l'occupazione finanziate sia da fondi nazionali che da fondi europei, come ad esempio la Garanzia Giovani. Monitoraggio e valutazione sono necessari ai decisori politici e agli operatori per valutare il risultato dei servizi e delle misure attivati.

Responsabile: Dott.ssa Paola Stocco

Struttura 2 - *Monitoraggio e valutazione della formazione professionale e del Fondo sociale europeo*

Si occupa dell'analisi del sistema informativo della formazione professionale, in particolare quella cofinanziata dai programmi europei, e supporta l'implementazione del sistema informativo delle

professioni e delle qualificazioni. È sede del punto di contatto nazionale dell'EQF – European Qualification Framework.

Responsabile: Dott. Davide Premutico

Struttura 3 - Ufficio di statistica e supporto metodologico

È l'ufficio di statistica del Sistema Statistico Nazionale (Sistan) e si occupa del supporto statistico-metodologico alle Strutture di Ricerca e alle Divisioni di ANPAL. Svolge analisi quantitative dei dati, progetta indagini statistiche e sviluppa metodologie a supporto della gestione dei servizi per l'impiego, delle politiche occupazionali e della formazione.

Responsabile: Dott.ssa Giovanna Linfante

Struttura 4 - Analisi di contesto e comparative

Svolge attività di analisi e di ricerca sugli andamenti occupazionali e sulle politiche del lavoro. Produce note periodiche, report di ricerca, rapporti annuali sulle tendenze della domanda e dell'offerta dell'occupazione e approfondimenti su diverse tematiche. La principale fonte di informazione per queste analisi è il Sistema informativo unitario.

Responsabile: Dott. Alessandro Chiozza

Il totale dei dipendenti alla data del 31 dicembre 2022 è pari a 202 unità in servizio effettivo.

Come già riportato, l'ANPAL è attualmente in stato di commissariamento. Al Commissario straordinario sono assegnati i poteri del Direttore dell'Agenzia e del Consiglio di Amministrazione, nelle more della ridefinizione dello Statuto dell'Agenzia e della nomina dei nuovi Organi.

3.2. Organizzazione del lavoro agile e del lavoro da remoto

3.2.1 Lavoro Agile

A seguito di quanto contenuto nelle Linee Guida per il Piano Organizzativo del Lavoro Agile – POLA, adottate con Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 9 dicembre 2020, nonché dell'esperienza di lavoro agile già messa in atto dall'Agenzia durante la fase emergenziale, si è provveduto ad avviare un confronto costruttivo con le OO.SS. che ha portato, dapprima, alla definizione di tale modalità organizzativa fino al 30/06/2022 e, successivamente, alla concertazione, in data 31 maggio 2022, di un piano di durata biennale e, pertanto, valevole sino al 31 maggio 2024. Di seguito vengono riportate le caratteristiche di questo piano.

1. Finalità ed obiettivi

L'attivazione del lavoro agile presso l'ANPAL risponde ed è funzionale alle seguenti finalità:

- Introduzione di nuove soluzioni organizzative idonee a favorire lo sviluppo di una cultura gestionale orientata al lavoro per obiettivi e, al tempo stesso, finalizzata all'incremento della produttività e dell'efficienza.
- Razionalizzazione dell'utilizzo degli spazi, anche in ragione della riorganizzazione dell'uso dei locali adibiti ad ufficio e della distribuzione in essi dei collaboratori.
- Razionalizzazione dell'utilizzo delle dotazioni tecnologiche a disposizione del personale anche in ragione dell'assegnazione di dotazioni portabili, utilizzabili in ufficio e da remoto.
- Garanzia per le pari opportunità e potenziamento delle misure di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.
- Promozione della mobilità sostenibile tramite la riduzione degli spostamenti casa-lavoro ed il contenimento del relativo impatto ambientale.
- Miglioramento dell'integrazione lavorativa dei soggetti a cui, per cause dovute a condizioni di

disabilità o di fragilità, ovvero in ragione di altri impedimenti di natura oggettiva, personale o familiare, anche temporanea, la presenza fisica in ufficio possa risultare gravosa o comunque problematica.

Per il conseguimento delle finalità indicate sono programmati i seguenti obiettivi:

- Esclusione assoluta di ogni penalizzazione ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera
- Alternanza del lavoro agile e del lavoro in presenza, anche al fine di tenere vivo il senso di appartenenza ad una comunità di lavoro e di non indebolire i legami sociali tra le persone.

2. Misure organizzative

Si individuano le seguenti misure di carattere organizzativo:

- Mappatura dei processi di lavoro al fine di individuare quelli lavorabili in modalità agile.
- Definizione di un iter amministrativo per l'accesso al lavoro agile.
- Sono esclusi dal lavoro agile le attività di centralino e ricevimento, custodia sedi.

2.1 Mappatura dei processi

I processi lavorabili in modalità agile devono avere le seguenti caratteristiche:

- Le attività affidate al dipendente non richiedono la costante presenza fisica in ufficio.
- È possibile utilizzare strumentazioni tecnologiche idonee allo svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori della sede di lavoro.
- La prestazione lavorativa può essere organizzata e gestita in autonomia dal dipendente, in funzione del raggiungimento di obiettivi prefissati, periodicamente assegnati.
- È possibile monitorare la prestazione e valutare i risultati conseguiti.
- È nella disponibilità del dipendente, o in alternativa fornita dall'Amministrazione, nei limiti della disponibilità, la strumentazione informatica, tecnica e di comunicazione idonea e necessaria all'espletamento della prestazione in modalità agile.
- La modalità di svolgimento della prestazione lavorativa a distanza è compatibile con le esigenze organizzative e gestionali dell'ufficio di assegnazione del dipendente e garantisce livelli di produttività e di efficienza analoghi a quelli che caratterizzano il lavoro in presenza.
- I lavoratori maggiormente esposti in ragione dell'età o della condizione di rischio derivante da immunodepressione, da esiti di patologie oncologiche o dallo svolgimento di terapie salvavita o, comunque, da comorbidità che possono caratterizzare una situazione di maggiore rischiosità accertata dal medico competente, nell'ambito della sorveglianza sanitaria di cui all'articolo 83 del decreto-legge n. 34 del 2020.
- I lavoratori dipendenti con disabilità nelle condizioni di cui all'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, o che abbiano nel proprio nucleo familiare una persona con disabilità nelle condizioni predette.
- I familiari conviventi dei lavoratori suddetti.
- I genitori con un figlio minore di anni 3, nonché quelli con un figlio minore di anni 14, a condizione che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore che possa provvedervi.

La mappatura è effettuata per ciascuna Divisione e Struttura di ricerca dai rispettivi dirigenti e responsabili ed è coordinata dal Dirigente competente in materia di gestione delle risorse umane.

2.2 Processo amministrativo per l'accesso al lavoro agile

L'attivazione del lavoro agile è subordinata alla sottoscrizione di accordo individuale tra il dipendente e il Dirigente/Responsabile di Struttura a cui è assegnato.

Si prevede il seguente processo:

- Il **Lavoratore** presenta la richiesta di lavoro agile su format predefinito.
- La **Direzione competente** valuta la richiesta da parte del Dirigente/Responsabile di Struttura, in coerenza con la mappatura dei processi.
- Viene stilata la **bozza di accordo individuale**, su format predefinito, in coerenza con la disciplina legale e contrattuale e cura di tutti gli adempimenti di legge; la bozza è quella già approvata con delegazione trattante del 08/02/2022.

L'accordo ha durata non superiore ad un anno e i contenuti sono conformi alle disposizioni di legge e del contratto collettivo in materia di lavoro agile. Esso è rinnovabile d'intesa tra le parti. La modalità di lavoro agile è fissata d'intesa con il Dirigente e/o Responsabile di struttura.

Resta fermo il principio della prevalenza delle prestazioni lavorative in presenza che, come da Circolare interna del 12.01.2022, è verificato su base semestrale.

3. Dotazione tecnologiche

Sono adottate le seguenti misure di rafforzamento o consolidamento delle dotazioni informatiche, in gran parte già avviate o realizzate durante la fase di emergenza, allo scopo sia di migliorare la produttività individuale che di consentire lo svolgimento dell'attività lavorativa da remoto.

- Non ancora tutto il personale è stato dotato, in aggiunta alle postazioni di lavoro fisse, di pc portatili per lo svolgimento del proprio lavoro in piena mobilità anche in modalità remota, ma si prevede di completare la dotazione a breve. L'Agenzia si sta attrezzando per fornire a tutti i dipendenti interessati dallo strumento un pc autonomo con relativo sistema di accesso.
- Sui pc portatili dati in dotazione è stato installato un apposito software (scrivania virtuale su desktop remoto) che consente al dipendente di accedere alle risorse interne alla LAN, come le cartelle di rete condivise e le applicazioni ivi residenti.
- Sono in utilizzo piattaforme informatiche per lo svolgimento di riunioni di lavoro con personale in presenza, da remoto, oltre che con soggetti esterni.
- È disponibile un servizio di assistenza ed helpdesk anche al personale in servizio in smart working per la risoluzione di qualsiasi tipo di problematica tecnica ed operativa.
- È in via di completamento un sistema di rilevazione delle timbrature da remoto.
- È fruibile dal personale uno strumento online per la condivisione di file e documenti di lavoro.
- Sono inoltre disponibili (o in via di completamento) su cloud ANPAL, raggiungibile via internet, le seguenti applicazioni:
 - portale Web Intranet per servizi, contenuti e notizie rivolte ai dipendenti;
 - piattaforma informatica costituita da un sistema di protocollo informatico, un gestore documentale e un motore per la dematerializzazione e l'informatizzazione di processi aziendali;
 - nuovo sistema di gestione del personale con annesso portale web per il self-service dei dipendenti.

4. Percorsi formativi per il personale

Nell'ambito delle attività del piano della formazione sono previste specifiche iniziative formative per il personale al fine di accompagnare il percorso di introduzione e consolidamento di tale modalità di lavoro.

Saranno privilegiati:

- Diffusione di moduli organizzativi che rafforzino il lavoro in autonomia, l'empowerment, la delega decisionale, la collaborazione e la condivisione delle informazioni.
- Addestramento sull'utilizzo delle piattaforme di comunicazione e degli altri strumenti previsti nell'ambito dei fattori abilitanti di tipo tecnologico.

- Percorsi formativi individuati tramite la SNA e autorizzati, previa richiesta del dipendente, dal proprio Dirigente/Responsabile di struttura e successivamente dal Referente della Formazione ANPAL.

5. Strumenti di rilevazione e verifica dei risultati conseguiti

Nell'ambito del sistema di valutazione è prevista l'assegnazione di obiettivi operativi e/o di ruolo che tengano conto della specificità del lavoro agile e del maggior livello di autonomia del dipendente nello svolgimento della sua prestazione lavorativa.

La rendicontazione delle attività svolte in lavoro agile viene effettuata su format e periodicità predefiniti.

In sede di Piano della Performance l'obiettivo del lavoro agile è attribuito come obiettivo trasversale.

3.2.2 Lavoro da remoto

Nel 2022, accanto al lavoro agile è stato contrattato con le OO.SS. anche il lavoro da remoto.

Il lavoro da remoto, già previsto nel CCNL Funzioni Centrali, è un'alternativa al lavoro agile ed ha una valenza completamente diversa:

1. il lavoro agile è un lavoro correlato pienamente ed esclusivamente agli obiettivi e può essere realizzato in qualunque posto; difatti non prevede la timbratura e neanche il buono pasto;
2. il lavoro da remoto è invece un lavoro con gli stessi effetti del lavoro in presenza, reso operativo nel 2022, ma con timbratura virtuale.

Ovviamente nel provvedimento è stato previsto un massimo di giorni, pari a due/tre alla settimana, salvo casi particolari che sono valutati dai Dirigenti. Il Piano adottato per due anni in sede sindacale, a far data dal 28 giugno 2022, è stato approvato con Decreto Dirigenziale del 30 giugno 2022.

Di seguito il disciplinare che ne regola l'applicazione in Agenzia.

Art.1 - Oggetto del presente disciplinare

1. L'adesione al lavoro da remoto non comporta l'instaurazione di un nuovo e diverso rapporto di lavoro e non ne modifica la natura giuridica, ma configura una variazione del luogo della prestazione dell'attività lavorativa.
2. Lo svolgimento della prestazione lavorativa mediante tale modalità non modifica la condizione del dipendente all'interno dell'Agenzia, con riferimento, fra l'altro, all'osservanza dei diritti e degli obblighi posti dalle vigenti previsioni normative, collettive e regolamentari applicabili al personale dell'Agenzia.
3. Il presente disciplinare trova applicazione nei confronti di tutto il personale dell'ANPAL.
4. Il presente disciplinare sarà efficace dal giorno successivo alla sua firma e per i successivi ventiquattro (24) mesi.
5. L'accordo individuale sarà stipulato nell'immediato solo con i soggetti di cui all'art.3, e avrà validità per tre (3) mesi in via di sperimentazione.
6. Tale disciplinare, laddove si renda necessario, potrà essere modificato e/o integrato, in accordo con le parti; in ogni caso con l'entrata in vigore del nuovo CCNL Ricerca.
7. Il dipendente potrà scegliere, dopo la sperimentazione, e quindi dalla data del 1° novembre se operare con lavoro agile o lavoro da remoto.

Art. 2 - Definizione

1. Il lavoro da remoto può essere prestato, con vincolo di tempo e nel rispetto dei conseguenti obblighi di presenza derivanti dalle disposizioni in materia di orario di lavoro, attraverso una modificazione del luogo di espletamento della prestazione lavorativa, che comporta la effettuazione della prestazione in luogo idoneo e diverso dalla sede dell'ufficio al quale il dipendente è assegnato.
2. Il lavoro da remoto - realizzabile con l'ausilio di dispositivi tecnologici di timbratura da

remoto, e di dispositivi informatici messi a disposizione dall'amministrazione - può essere svolto nella forma del lavoro da remoto domiciliare, che comporta la prestazione dell'attività lavorativa dal domicilio del dipendente.

Art. 3 - Dipendenti destinatari

1. Potrà svolgere la prestazione lavorativa in modalità da remoto ogni dipendente dell'Agenzia. A tal fine dovranno risultare sussistenti i seguenti presupposti:
 - a. compatibilità della prestazione in lavoro da remoto con le esigenze di servizio;
 - b. possibilità di delocalizzare, almeno in parte, le attività assegnate al dipendente senza che sia necessaria la costante presenza in sede ai fini dello svolgimento delle stesse;
 - c. possibilità di utilizzare strumentazioni tecnologiche idonee allo svolgimento della prestazione di lavoro da remoto;
 - d. autonomia operativa del dipendente e possibilità per lo stesso di organizzare l'esecuzione della prestazione lavorativa nel rispetto degli obiettivi prefissati;
 - e. adesione, per i primi tre (3) mesi, all'istanza di lavoro da remoto per tutti i dipendenti che rientrano nei criteri sottoelencati:
 - lavoratori maggiormente esposti in ragione dell'età o della condizione di rischio derivante da immunodepressione, da esiti di patologie oncologiche o dallo svolgimento di terapie salvavita o, comunque, da comorbilità che possono caratterizzare una situazione di maggiore rischiosità accertata dal medico competente, nell'ambito della sorveglianza sanitaria di cui all'articolo 83 del decreto-legge n. 34 del 2020;
 - lavoratori dipendenti con disabilità nelle condizioni di cui all'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104 o che abbiano nel proprio nucleo familiare una persona con disabilità nelle condizioni predette;
 - familiari conviventi con i lavoratori suddetti;
 - genitori con un figlio minore di anni 3, nonché quelli con un figlio minore di anni 14, a condizione che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore che possa provvedervi;
 - lavoratori ultrasessantenni che utilizzano più di 2 mezzi di trasporto per il raggiungimento della sede di lavoro;
 - lontananza dalla sede di lavoro superiore a 50 Km (*calcolato con google maps.x*).
2. Al termine del periodo di tre (3) mesi in cui viene attuata la sperimentazione la misura verrà estesa a tutti i dipendenti dell'Agenzia che ne faranno richiesta.

Art. 4 - Modalità di svolgimento della prestazione in lavoro da remoto

1. Il numero dei giorni di svolgimento delle attività in lavoro da remoto sarà da un minimo di due ad un massimo di tre giorni a settimana, garantendo un minimo di due volte a settimana, come indicato nell'accordo individuale.
2. La distribuzione dei giorni di lavoro da remoto, quattro (4) gg per i casi previsti nell'art. 3) nel periodo di riferimento, sarà concordata con il Dirigente/Responsabile e potrà, occasionalmente, essere modificata in accordo con il proprio Dirigente/Responsabile e tenuto conto delle esigenze di servizio. La modifica potrà essere effettuata mediante le procedure applicate in ANPAL, entro e non oltre 48 ore prima della giornata di svolgimento delle attività in lavoro da remoto.
3. Fermo quanto sopra, in caso di rapporto di part-time verticale, il numero dei giorni di lavoro da remoto dovrà essere individuato nell'accordo individuale riparametrando il numero dei giorni di rientro in funzione della percentuale di riduzione dell'orario di lavoro.
4. Per sopravvenute e indifferibili esigenze di servizio il Dirigente/Responsabile può richiedere, con un preavviso di almeno due giorni lavorativi, la presenza del dipendente in sede nelle giornate in precedenza programmate come da svolgersi da remoto.
5. L'attività giornaliera in lavoro da remoto non è frazionabile tra lavoro in remoto e lavoro in presenza. Resta inteso che, in presenza di specifiche esigenze di servizio, a fronte delle quali il

singolo dipendente venga richiamato ad effettuare un rientro in sede al di fuori di quanto già programmato, lo stesso dipendente può richiedere, in via del tutto eccezionale, di sostituire con tale rientro quello precedentemente programmato senza che ciò determini la necessità di emendare l'accordo individuale. A tal fine, la richiesta dovrà essere inoltrata mediante e-mail al proprio Dirigente/Responsabile e all'Ufficio del personale, 48 ore prima.

6. L'ANPAL si è dotato di un sistema di rilevazione delle presenze automatizzato che consente di certificare gli orari di inizio e di conclusione della prestazione lavorativa del personale e di verificare il rispetto degli istituti previsti dai rispettivi CCNL di riferimento.
7. Il dipendente, pertanto, dovrà accedere al seguente link <https://portaledipendenti.ANPAL.gov.it/web/guest/home> ed apporre le timbrature.

Art. 5 - Obblighi del dipendente in lavoro da remoto

1. Lo svolgimento delle attività lavorative in modalità da remoto comporta per il dipendente:
 - a. l'obbligo di mantenere assoluta riservatezza sui dati e sulle informazioni acquisiti in occasione dello svolgimento dell'attività lavorativa e di ottemperare ad ogni disposizione vigente finalizzata ad evitare l'impropria diffusione e la perdita dei suddetti dati ed informazioni;
 - b. l'obbligo di essere reperibile sempre nell'orario di lavoro;
 - c. l'obbligo di applicare correttamente le direttive dell'Agenzia in merito al corretto utilizzo delle apparecchiature informatiche;
 - d. l'obbligo di rispettare ogni previsione in tema di salute e sicurezza durante lo svolgimento dell'attività lavorativa in lavoro da remoto;
 - e. l'obbligo, in caso di guasto e/o malfunzionamento delle attrezzature informatiche e/o di interruzione delle linee telefoniche/telematiche, di informare con la massima celerità il responsabile dell'ufficio di appartenenza e l'amministrazione.
2. Con particolare riferimento agli obblighi di cui alla lettera a) del comma 1, il dipendente è tenuto a mantenere la massima riservatezza sui dati e le informazioni di cui verrà a conoscenza nell'esecuzione della prestazione lavorativa rispettando in modo diligente le regole necessarie a garantire la protezione e la riservatezza dei dati e delle informazioni utilizzate nelle attività lavorative da remoto. Si considera rientrante nei suddetti dati e informazioni qualsiasi notizia inerente l'attività dell'Agenzia, anche relativa ai suoi beni ed al suo personale, o dati e informazioni relativi a terzi comunque in possesso e nella disponibilità dell'ANPAL per finalità lavorative. Ciò fermo, il dipendente, nell'esecuzione della prestazione lavorativa, si impegna a non divulgare e a non usare informazioni che non siano state pubblicate o comunque di pubblico dominio.

Art. 6 - Orario di lavoro

1. Il dipendente deve rispettare il normale orario di lavoro settimanale, come da previsioni normative e collettive vigenti.
2. Nel lavoro da remoto con vincolo di tempo il lavoratore è soggetto ai medesimi obblighi derivanti dallo svolgimento della prestazione lavorativa presso la sede dell'ufficio, con particolare riferimento al rispetto delle disposizioni in materia di orario di lavoro. Sono altresì garantiti tutti i diritti previsti dalle vigenti disposizioni legali e contrattuali per il lavoro svolto presso la sede dell'ufficio, con particolare riferimento a riposi, pause, permessi orari e trattamento economico.

Art. 7 - Accordo individuale di lavoro da remoto

1. Le modalità di svolgimento di lavoro da remoto sono concordate tra l'ANPAL ed il dipendente mediante accordo scritto individuale, nel quale vengono disciplinati:
 - le modalità di svolgimento della prestazione lavorativa all'esterno della sede di lavoro, ivi compresa la quantificazione dei giorni di lavoro da remoto;
 - gli strumenti di lavoro per lo svolgimento della prestazione lavorativa;

- il diritto alla disconnessione;
 - la facoltà di recesso dall'accordo, da parte dell'amministrazione dovrà essere concordata almeno sessanta giorni prima, nonché la facoltà da parte del lavoratore di rivedere i termini dell'accordo individuale in ragione di esigenze sopravvenute e condivise tra le Parti;
 - gli obblighi connessi all'espletamento dell'attività in modalità da remoto, con particolare riferimento alla riservatezza dei dati e delle informazioni, alla custodia delle strumentazioni tecnologiche, se fornite dall'ANPAL, ed alla tutela dei dati personali.
2. La durata massima dell'accordo individuale di lavoro da remoto è tre (3) mesi nella prima fase di sperimentazione.
 3. L'accordo individuale dopo la fase di sperimentazione potrà durare da un anno fino a due.

Art. 8 - Trattamento giuridico ed economico

1. La prestazione lavorativa resa in modalità da remoto è integralmente considerata come servizio pari a quello ordinariamente reso presso la sede di lavoro ed è utile rispetto al computo dell'anzianità di servizio, nonché all'applicazione degli istituti contrattuali di comparto relativi al trattamento economico accessorio.
2. Nei giorni di lavoro da remoto spettano, pertanto, il buono pasto e il riconoscimento delle ore in eccedenza sulle 36 ore settimanali, che possono essere accumulate nella banca delle ore o essere retribuite come ore straordinarie, previa autorizzazione preventiva, con le stesse procedure utilizzate per il lavoro in presenza.
3. La modalità di lavoro da remoto non determina penalizzazione ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera e non incide sul trattamento economico in godimento.

Art. 9 - Strumenti di lavoro

1. Il dipendente espleta l'attività lavorativa, di norma, avvalendosi di strumenti informatici (a titolo meramente esemplificativo pc, wi-fi, usb, accesso ad Internet, etc.) forniti dall'ANPAL.
2. È onere dell'Agenzia garantire il corretto funzionamento di tali strumenti.
3. Il dipendente deve intendersi personalmente responsabile della sicurezza, custodia e conservazione degli strumenti informatici, impegnandosi a garantire costantemente la piena funzionalità dei suddetti strumenti, il loro corretto e diligente utilizzo, oltre che l'assoluto rispetto delle indicazioni ricevute in tema di sicurezza informatica.
4. Il dipendente deve, impegnarsi a non effettuare usi impropri dei suddetti strumenti e a non trattare/gestire con gli stessi strumenti contenuti o software illegali. Rimane assolutamente vietato l'utilizzo improprio dei suddetti strumenti e la detenzione o l'inserimento negli stessi di file e/o software informatici, il cui possesso ed utilizzo sia perseguibile in base a specifiche disposizioni normative.
5. Qualora insorgano criticità tecniche o inerenti alla sicurezza informatica, non imputabile al dipendente, che impediscano o ritardino lo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità da remoto, ovvero laddove possa verificarsi la possibilità di perdita o divulgazione non autorizzata di informazioni dell'Agenzia, il dipendente è tenuto a dare tempestiva informazione al responsabile dell'ufficio di appartenenza ed all'assistenza informatica dell'ANPAL ai fini dell'adozione degli opportuni interventi tecnici. Nei casi in cui le criticità sopra richiamate risultino tali da rendere impossibile lo svolgimento dell'attività lavorativa, il dipendente verrà richiamato in sede per lo svolgimento delle prestazioni lavorative fino alla risoluzione delle medesime criticità.
6. Ogni dipendente è tenuto a dare immediata comunicazione all'ANPAL di qualunque infortunio eventualmente verificatosi in occasione dello svolgimento dell'attività in lavoro da remoto.
7. Si intendono tutelati, nei limiti e alle condizioni di legge, gli eventuali infortuni verificatisi durante

il normale percorso di andata e ritorno tra l'abitazione del dipendente ed il luogo dallo stesso scelto per lo svolgimento dell'attività lavorativa al di fuori della sede dell'Agenzia.

8. L'ANPAL non risponde degli infortuni del dipendente laddove si siano verificati all'esito di comportamenti e condotte non conformi e coerenti con le previsioni sopra riportate o in contrasto con previsioni normative.

Art. 10 - Risoluzione di diritto dell'accordo individuale

1. L'accordo individuale di lavoro da remoto è risolto di diritto laddove il dipendente risulti inadempiente agli obblighi nei confronti con l'amministrazione, che si risolve in base agli art. 55 e seguenti del D. Lgs 165/2001 e in ogni controversia all'accordo individuale.
2. Su richiesta del dipendente, può essere sospeso per un periodo complessivamente non superiore ad un mese lo svolgimento in modalità da remoto della prestazione lavorativa durante il periodo di efficacia del suddetto accordo individuale di lavoro.
3. Rimane fermo in termini generali che l'inosservanza delle disposizioni del presente disciplinare costituisce condotta rilevante a fini disciplinari.

3.3 Piano di Azioni Positive 2023-2025

Nel 2023 viene riproposto il Piano 2022-24 in quanto attuato principalmente per le azioni 3 e 4. Si ritiene che il piano sia coerente con quanto previsto dall'art.48 del D. Lgs 198/2006. Con comunicazione del 23.1.2023, prot. n.904, è stato anche acquisito il parere positivo della Consiglieria Nazionale di Parità.

Di seguito un quadro sintetico del personale ANPAL afferente ai due comparti e le azioni positive previste per il 2023-2025.

Risorse Umane

Totale personale in servizio al 31 dicembre 2022

Comparto Funzioni Centrali

	Donne		Uomini		Totale	
Totale personale	48	60,0%	32	40,0%	80*	100%
<i>di cui a tempo determinato</i>	6	60,0%	4	40,0%	10	100%

*Il totale qui indicato comprende le 13 unità in comando *out*.

Comparto Ricerca

	Donne		Uomini		Totale	
Totale personale	94	69,6%	41	30,4%	135	100%

Personale del Comparto Funzioni Centrali per genere ed età nei livelli di inquadramento

Classi età Inquadramento	Donne					Uomini					Totale complessivo
	Meno di 30	31-40	41-50	Oltre 50	Tot.	Meno di 30	31-40	41-50	Oltre 50	Tot.	
Dirigenti I fascia									1	1	1
Dirigenti II fascia				3	3			2	2	4	7
Area III		4	5	6	15	2	1	3	7	13	28
Area II			2	27	29				14	14	43
Area I				1	1						1
Totale personale		4	7	37	48	2	1	5	24	32	80
Totale % su personale complessivo		5,0	8,75	46,25	60,0	2,5	1,25	6,25	30,0	40,0	100%

Personale del Comparto Ricerca per genere ed età nei livelli di inquadramento

Classi età Inquadramento	Donne					Uomini					Totale complessivo
	Meno di 30	31-40	41-50	Oltre 50	Tot.	Meno di 30	31-40	41-50	Oltre 50	Tot.	
Ricercatori/ Tecnologi			5	26	31			5	8	13	44
Collaboratori Tecnici Enti Ricerca		1	22	14	37			4	9	13	50
Funzionari Amministrativi			1	2	3				2	2	5
Collaboratori Amministrativi		2	14	3	19		1	7	2	10	29
Operatori Tecnici			2	2	4				3	3	7
Totale personale		3	44	47	94		1	16	24	41	135
Totale % su personale complessivo		2,2	32,6	34,8	69,6		0,7	11,9	17,8	30,4	100%

Personale del Comparto Funzioni Centrali per genere e tipo di presenza

	Donne		Uomini		Totale	
Tempo pieno	41	57,75%	30	42,25%	71	100%
Part Time >50%	3	75%	1	25%	4	100%
Part Time <50%	4	80%	1	20%	5	100%
Totale personale	48	60,0%	32	40,0%	80	100%

Personale del Comparto Ricerca per genere e tipo di presenza

	Donne		Uomini		Totale	
Tempo pieno	82	66,7%	41	33,3%	123	100%
Part Time >50%	12	100%			12	100%
Part Time <50%						100%
Totale personale	94	69,6%	41	30,4%	135	100%

Divario retributivo per il personale a tempo pieno del Comparto Funzioni Centrali e livello di inquadramento

Inquadramento	Donne	Uomini	Divario economico per livello
	Retribuzione netta media	Retribuzione netta media	%
Dirigente di I^ Fascia		114.567,09	---
Dirigenti di II^ Fascia	40.307,08	41.779,76	-3,52
Area III	20.608,94	21.160,26	-2,60
Area II	18.009,86	15.846,16	13,65
Area I	11.666,38		---

Divario retributivo per il personale a tempo pieno del Comparto Ricerca e livello di inquadramento

Inquadramento	Donne	Uomini	Divario economico per livello
	Retribuzione netta media	Retribuzione netta media	%
Ricercatori/Tecnologi	30.190,60	29.838,71	1,18
Collaboratori Tecnici Enti di Ricerca	23.951,62	23.881,99	0,30
Funzionari Amministrativi	25.502,62	26.603,83	-4,14
Collaboratori Amministrativi	21.948,96	23.366,86	-6,07
Operatori Tecnici	19.925,62	17.513,76	13,77

Azioni positive 2023-2025

AZIONE POSITIVA 1 – <i>Programmazione e realizzazione di iniziative formative in materia di benessere organizzativo e pari opportunità</i>	
Soggetto Responsabile	Agenzia - Divisione 1 – Gestione del personale, delle relazioni sindacali e del bilancio
Soggetti coinvolti	Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica e Dipartimento per le Pari Opportunità, Scuola Nazionale dell'Amministrazione (SNA) ed altre Scuole pubbliche di formazione, Consigliera Nazionale di Parità, Comitato Nazionale di Parità, Comitato Unico di Garanzia (CUG), Responsabile delle prevenzione della corruzione e della trasparenza, Responsabile servizio prevenzione e protezione.
Data di inizio e fine	Gennaio 2023 – Dicembre 2025
Obiettivo	Implementare la cultura volta alle pari opportunità e al benessere organizzativo. Armonizzare le competenze in materia di pari opportunità e benessere organizzativo.
Descrizione	Realizzazione di moduli formativi destinati a tutto il personale, a partire dai livelli apicali, sui temi delle pari opportunità, del benessere

	organizzativo, del contrasto ad ogni forma di discriminazione e della tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.
Indicatori	1. Numero di iniziative formative attivate sui temi. 2. Percentuale delle persone formate sul totale delle persone in servizio in ANPAL.
Risultati attesi	Incremento nel triennio di corsi di formazione sui temi e della relativa partecipazione del personale dell'Agencia.

AZIONE POSITIVA 2 – <i>Diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità e del bilancio di genere</i>	
Soggetto Responsabile	Agencia, Divisioni e Strutture di Ricerca
Soggetti coinvolti	Consigliera Nazionale di Parità, Comitato Nazionale di Parità, Comitato Unico di Garanzia (CUG), PCM-DPO, MEF-RGS, Responsabile delle prevenzione della corruzione e della trasparenza, Responsabile servizio prevenzione e protezione.
Data di inizio e fine	Gennaio 2023 – Dicembre 2025
Obiettivo	Favorire la diffusione di informazioni sulle pari opportunità e sugli scenari possibili legati all'implementazione delle pari opportunità. Predisporre modalità e processi per avviare e mettere a sistema il bilancio di genere sulla base delle Linee Guida del MEF-RGS.
Descrizione	Creazione di uno spazio dedicato sul sito dell'ANPAL, predisposizione di materiale informativo e di momenti di confronto sulle pari opportunità. Redazione del Bilancio di genere dell'ANPAL
Indicatori	1. Spazio web dedicato. 2. Materiali informativi predisposti e numero di iniziative di sensibilizzazione intraprese. 3. Predisposizione degli atti utili per la predisposizione del Bilancio di genere.
Risultati attesi	Maggiore consapevolezza delle tematiche legate alle pari opportunità da parte del personale.

AZIONE POSITIVA 3 – <i>Conciliazione dei tempi di vita e di lavoro</i>	
Soggetto Responsabile	Agencia, Divisioni e Strutture di Ricerca
Soggetti coinvolti	Consigliera Nazionale di Parità, Comitato Nazionale di Parità, Comitato Unico di Garanzia (CUG), PCM-DPO, PCM-DPF, Responsabile delle prevenzione della corruzione e della trasparenza, Responsabile servizio prevenzione e protezione.
Data di inizio e fine	Gennaio 2023 – Dicembre 2025
Obiettivo	Sostenere e implementare processi di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. Sostenere e implementare le diverse misure di flessibilità nel lavoro.
Descrizione	Realizzazione di un'indagine sulle diverse esigenze di conciliazione dei tempi di vita dei dipendenti e delle dipendenti. Previsione di un sistema organizzativo che contempli l'adozione di misure di conciliazione in funzione dei bisogni rilevati. Promozione la più ampia possibile della flessibilità nel lavoro.
Indicatori	1. Incremento della partecipazione ai processi lavorativi da parte di chi ha esigenze di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. 2. Incremento delle diverse forme di flessibilità nel lavoro.

Risultati attesi	Aumento della partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori ai processi di lavoro.
------------------	--

<i>AZIONE POSITIVA 4 – Azioni mirate all'integrazione del personale nonché al reinserimento e aggiornamento dello stesso a seguito di periodi di assenza dal lavoro</i>	
Soggetto Responsabile	Agenzia, Divisioni e Strutture di Ricerca
Soggetti coinvolti	Consigliera Nazionale di Parità, Comitato Nazionale di Parità, Comitato Unico di Garanzia (CUG), PCM-DPO, Responsabile delle prevenzione della corruzione e della trasparenza, Responsabile servizio prevenzione e protezione.
Data di inizio e fine	Gennaio 2023 – Dicembre 2025
Obiettivo	Favorire il rientro in servizio per chi ha dovuto, per ragioni diverse, assentarsi per medi e lunghi periodi, attraverso la predisposizione di misure di accompagnamento agevolanti il rientro.
Descrizione	Approfondimento delle dinamiche organizzative presenti negli uffici nei quali si verificano situazioni di assenza per medi e lunghi periodi e predisposizione di azioni specifiche mirate in funzione delle necessità rilevatesi e delle professionalità coinvolte.
Indicatori	1. Numero di azioni di accompagnamento al rientro effettuate sul numero di assenze per medi e lunghi periodi 2. Grado di soddisfazione dei lavoratori nel processo del rientro.
Risultati attesi	Agevolazione nei processi di rientro al lavoro a seguito di periodi di assenza medio-lunghi e miglioramento del clima organizzativo.

3.4 Piano dei Fabbisogni del Personale - Triennio 2023 - 2025⁸

La programmazione del fabbisogno di personale costituisce l'elemento previsionale delle politiche di gestione delle risorse umane. Si tratta di un atto amministrativo complesso che sintetizza tutte le azioni che si intendono realizzare nell'arco di un triennio in relazione alla gestione del personale, al fine di individuare le modalità per definire la disponibilità quantitativa e qualitativa delle professionalità necessarie per il raggiungimento dei fini istituzionali. Le amministrazioni pubbliche sono tenute ad adottare il Piano triennale di fabbisogno del personale al fine di assicurare la compatibilità tra le proprie esigenze e i vincoli di bilancio.

L'ANPAL si avvale di due tipologie di personale, quello al quale si applica il CCNL del Comparto Funzioni Centrali e quello cui si applica il CCNL del Comparto Istruzione e Ricerca, e ha dato informativa ai sindacati del suo fabbisogno di personale per il triennio considerato il 12 gennaio 2023.

Nell'anno 2022 il Piano dei Fabbisogni è stato completamente rivisto rispetto a quanto avvenuto dal 2017 al 2021 ed è stato approvato per le Funzioni Centrali.

Il Piano per l'attuale triennio tiene conto delle risorse umane presenti nell'Agenzia alla data del 31 dicembre 2022 e della prevedibile evoluzione nell'arco del successivo biennio 2023-2024.

Le novità introdotte dal D. Lgs. n.75 del 25 maggio 2017, che modifica ed integra il D. Lgs. 165/2001, sono finalizzate a mutare la logica e la metodologia che le amministrazioni devono seguire nell'organizzazione e nella definizione del proprio fabbisogno di personale. Il piano triennale del

⁸ Il Piano dei Fabbisogni è in approvazione per entrambi i Comparti presso i Ministeri competenti.

fabbisogno deve essere definito in coerenza e a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa che, oltre ad essere necessaria in ragione delle prescrizioni di legge, è:

- alla base delle regole costituzionali di buona amministrazione, efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa;
- strumento imprescindibile di un'organizzazione chiamata a garantire, come corollario del generale vincolo di perseguimento dell'interesse pubblico, il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese.

La giusta scelta delle professioni e delle relative competenze professionali che servono alle amministrazioni pubbliche e l'attenta ponderazione che gli organi competenti sono chiamati a prestare nell'individuazione della forza lavoro e nella definizione delle risorse umane necessarie, appaiono un presupposto indispensabile per ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e per meglio perseguire gli obiettivi di performance organizzativa e di erogazione di migliori servizi alla collettività.

Ne deriva che, così come il ciclo di gestione della performance, declinato nelle sue fasi dall'art.4, comma 2, del D. Lgs. n.150 del 2009, deve svilupparsi in maniera coerente con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio, il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale deve svilupparsi, nel rispetto dei vincoli finanziari, in armonia con gli obiettivi definiti nel ciclo della performance, che a loro volta sono articolati, ai sensi dell'art.5, comma 1, dello stesso Decreto Legislativo in "obiettivi generali", che identificano le priorità strategiche delle Pubbliche Amministrazioni in relazione alle attività e ai servizi erogati, e "obiettivi specifici" che declinano tali priorità.

Quanto sopra implica, altresì, che è fondamentale definire i fabbisogni prioritari o emergenti in relazione alle politiche di governo, individuando le professionalità infungibili, non fondandole esclusivamente su logiche di sostituzione ma su una maggiore inclinazione e sensibilità verso le nuove professioni e relative competenze professionali necessarie per rendere più efficiente l'organizzazione del lavoro e le modalità di offerta dei servizi al cittadino attraverso, ad esempio, le nuove tecnologie.

Il presente documento, in osservanza dei vincoli normativi vigenti, contiene dunque le linee programmatiche di politiche del personale che consentiranno nei prossimi anni di ottimizzare l'utilizzo delle risorse e avviare, gradualmente e nel rispetto delle disponibilità di bilancio, un programma di assunzioni a tempo indeterminato.

In presenza di eventuali ulteriori risparmi di spesa derivanti da cessazioni di personale allo stato attuale non prevedibili, il presente Piano potrà eventualmente essere integrato con elementi, obiettivi e dati attualmente non disponibili.

Il Piano attuale si basa su due disposizioni di legge, attesa la presenza nell'Ente di un doppio Contratto Collettivo Nazionale:

Comparto delle Funzioni Centrali. L'art.1, comma 227, della Legge n.208 del 28 dicembre 2015 consentiva per gli anni 2016, 2017 e 2018 assunzioni di personale a tempo indeterminato di qualifica non dirigenziale nel *limite di un contingente di personale corrispondente, per ciascuno dei predetti anni, ad una spesa pari al 25% di quella relativa al medesimo personale cessato nell'anno precedente.* Tale norma è stata abrogata dal D. Lgs. n.75 del 25 maggio 2017, che ha eliminato il vincolo alle assunzioni relativo al 25% delle unità lavorative cessate nell'anno precedente, mantenendo il solo criterio basato sui risparmi di spesa legati al 100% delle cessazioni di personale avvenute nell'anno precedente.

Comparto Istruzione e Ricerca. L'art.9, comma 2, del D. Lgs. n.218 del 25 novembre 2016, subordina le possibilità assunzionali al limite massimo dell'80% del rapporto tra le spese del personale di competenza dell'anno di riferimento e la media delle entrate complessive dell'ente negli ultimi tre anni. L'art. 7 dello stesso Decreto Legislativo prevede, ai fini della pianificazione operativa, un Piano Triennale di attività, aggiornato annualmente, che preveda anche la consistenza e le variazioni dell'organico e del fabbisogno del personale, che venga inviato e sottoposto all'approvazione del Ministero vigilante e, quindi del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Comparto delle Funzioni Centrali

Per le Funzioni centrali si è proceduto ad effettuare l'assimilazione delle funzioni all'area delle famiglie professionali come previsto dal CCNL 2019-21 con la possibilità di effettuare progressioni verticali previste dall'art.18 del CCNL.

1. Dotazione organica di diritto e di fatto 2017-2021

La dotazione organica di diritto ANPAL al 31 dicembre 2020 è computata sulla scorta della dotazione organica al marzo 2018. Questo perché, sebbene l'Agenzia si sia costituita nel 2015 e sia divenuta operativa nel 2017, la dotazione si è assestata con la stabilizzazione di 51 persone a tempo determinato afferenti al Comparto Ricerca a far data dal 1° marzo 2018.

L'art.1, comma 796, della Legge 205/2017 ha, infatti, consentito all'Agenzia di applicare le procedure previste dall'art.20 del D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 75, in deroga al regime delle assunzioni previsto dalla normativa vigente al fine di recuperare il precariato e valorizzare la professionalità acquisita dal personale a tempo determinato impiegato in funzioni connesse con l'indirizzo, l'erogazione ed il monitoraggio delle politiche attive del lavoro. A tal riguardo il comma 797 della stessa norma ha stabilito che i trasferimenti finanziari dal Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali all'ANPAL sono incrementati a decorrere dall'anno 2018 di **2,81 milioni di euro**.

Di seguito la dotazione organica riferita al **Personale delle Funzioni Centrali**.

Tabella 1 – dotazione organica di *diritto* ANPAL al 01.01.2017

Personale Comparto Funzioni Centrali	
Dirigenti I fascia	1
Dirigenti II fascia	7
Area III	37
Area II	69
Area I	3
Totale	117

Tabella 2 – dotazione organica di *diritto* ANPAL al 01.03.2018 (cfr. D.P.C.M. 13 aprile 2016)

Personale Comparto Funzioni Centrali	
Dirigenti I fascia	1
Dirigenti II fascia	7
Area III	37
Area II	69
Area I	3
Totale	117

La spesa del personale nelle tabelle successive è calcolata sulla base della spesa di accesso e degli oneri riflessi sottraendo tutto il maturato da fondo.

Tabella 2bis – spesa del personale di *diritto* in termini finanziari

Personale Comparto Funzioni Centrali	Unità	Totale trattamento economico annuo lordo complessivo
Dirigenti I fascia	1	80.672,88
Dirigenti II fascia	7	441.491,82
Area III (F1)	37	1.245.118,08
Area II (F1)	69	1.919.735,25
Area I (F1)	3	79.191,24
<i>Totale</i>	<i>117</i>	<i>3.766.209,27</i>

Tabella 3 - dotazione organica di *fatto* al 31.12.2019 (incluso personale *out* e in aspettativa)

Personale Comparto Funzioni Centrali	
Dirigenti I fascia	1
Dirigenti II fascia	6
Area III	17
Area II	48
Area I	1
<i>Totale</i>	<i>73</i>

Tabella 3bis - spesa del personale in servizio di *fatto* in termini finanziari al 31.12.2019 incluso personale in comando *out* ed in aspettativa

Personale Comparto Funzioni Centrali	Unità	Totale trattamento economico annuo lordo complessivo
Dirigenti I fascia	1	80.672,88
Dirigenti II fascia	7	441.491,82
Area III (F1)	29	975.903,36
Area II (F1)	62	1.724.979,50
Area I (F1)	1	26.397,08
<i>Totale</i>	<i>100</i>	<i>3.249.444,64</i>

Tabella 4 - dotazione organica di *fatto* ANPAL al 31.12.2020 (incluso personale *out* e in aspettativa)

Personale Comparto Funzioni Centrali	
Dirigenti I fascia	1
Dirigenti II fascia	6
Area III	14
Area II	45
Area I	1
<i>Totale</i>	<i>67</i>

Tabella 4bis - spesa del personale in servizio di *fatto* in termini finanziari al 31.12.2020 (incluso personale in comando *out* ed in aspettativa)

Personale Comparto Funzioni Centrali	Unità	Totale trattamento economico annuo lordo complessivo
Dirigenti I fascia	1	80.672,88
Dirigenti II fascia	7	441.491,82
Area III (F1)	25	841.796,00
Area II (F1)	54	1.502.401,50
Area I (F1)	1	26.397,08
Totale	88	2.892.759,28

Tabella 5 - dotazione organica di *fatto* ANPAL al 31.12.2021

Personale Comparto Funzioni Centrali	
Dirigenti I fascia	1
Dirigenti II fascia	3
Area III	12
Area II	41
Area I	1
Totale	58

Tabella 5bis - dotazione organica di *fatto* ANPAL al 31.12.2021 incluso personale in comando *out* ed in aspettativa

Personale Comparto Funzioni Centrali inclusi comandi <i>out</i> ed aspettativa	
Dirigenti I fascia	1
Dirigenti II fascia	5
Area III	20
Area II	45
Area I	1
Totale	72

Tabella 5ter - spesa del personale in servizio di *fatto* in termini finanziari al 31.12.2021

Personale Comparto Funzioni Centrali	Unità	Totale trattamento economico annuo lordo complessivo
Dirigenti I fascia	1	80.672,88
Dirigenti II fascia	5	315.351,30
Area III (F1)	20	673.036,80
Area II (F1)	45	1.252.001,25
Area I (F1)	1	26.397,08
Totale	72	2.347.459,31

Tabella 6 - dotazione organica di *fatto* ANPAL prevista al 31.12.2022

Personale Comparto Funzioni Centrali	
Dirigenti I fascia	1
Dirigenti II fascia	4
Area III	11
Area II	39
Area I	1
Totale	56

Tabella 6bis - dotazione organica di fatto ANPAL al 31.12.2022 incluso personale in comando out ed in aspettativa

Personale Comparto Funzioni Centrali inclusi comandi out ed aspettativa	
Dirigenti I fascia	1
Dirigenti II fascia	7
Area III	19
Area II	43
Area I	1
Totale	71

Tabella 6ter - spesa del personale in servizio di fatto in termini finanziari prevista al 31.12.2023

Personale Comparto Funzioni Centrali	Unità	Totale trattamento economico annuo lordo complessivo
Dirigenti I fascia	1	80.672,88
Dirigenti II fascia	7	315.351,30
Area III (F1)	19	639.384,96
Area II (F1)	43	1.196.356,75
Area I (F1)	1	26.397,08
Totale	71	2.258.162,97

Dai dati rappresentati è evidente che il grande svuotamento negli anni precedenti è a carico del personale delle Funzioni Centrali, sia in termini di dirigenza che di personale dipendente.

2. Cessazioni Personale del Comparto Funzioni Centrali

Per le assunzioni di personale nelle Funzioni Centrali si fa presente che il limite fissato dalla legge n.208/15 non esiste più ed è stato riportato dalla legge al 100% del personale cessato a far data dal 2018 ed in assenza di incremento rispetto all'anno precedente.

Come si evince dalle tabelle di seguito riportate, le cessazioni del personale del comparto Funzioni Centrali - avvenute negli anni 2017-2021 (euro 569.843,27) e stimate per il 2023 (euro 89.296,34) determinano per il periodo 2022-2025 una possibilità complessiva di assunzioni in termini finanziari pari ad Euro **659.139,61** corrispondente alle vigenti percentuali di turn over.

Nel dettaglio (qui non sono calcolate né riportate le cessazioni del personale transitato in altra amministrazione, stabilizzato, laddove era comandato in seguito a procedure di mobilità):

- le cessazioni intervenute nel 2017 hanno determinato un risparmio in termini finanziari di Euro **136.260,91**, con una conseguente possibilità di assunzione in termini finanziari per il 2018 del 25%, pari ad Euro **34.065,23**; come detto sopra, tale limitato utilizzo dei risparmi del 2017 deriva dall'applicazione dell'articolo 1, comma 227, della legge n. 208/2015, in base al quale *“le amministrazioni di cui all'articolo 3, commi 1 e 2, del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, possono procedere, per gli anni 2016, 2017 e 2018, ad assunzioni di personale a tempo indeterminato di qualifica non dirigenziale nel limite di un contingente di personale corrispondente, per ciascuno dei predetti anni, ad una spesa pari al 25 per cento di quella relativa al medesimo personale cessato nell'anno precedente”*;

Spese del personale cessato nel 2017

Area – fascia economica	Data cessazione			Tabellare F1	Oneri riflessi	Totale Annuo Lordo	Causa cessazione
II – F/3	1	4	2017	20.116,28	7.705,97	27.822,25	Pensione
II – F/5	1	4	2017	20.116,28	7.705,97	27.822,25	Pensione
I – F/2	19	6	2017	19.086,18	7.310,90	26.397,08	Pensione
I – F/2	19	9	2017	19.086,18	7.310,90	26.397,08	Decesso
II – F/3	1	10	2017	20.116,28	7.705,97	27.822,25	Pensione
Totale				98.521,20	37.739,71	136.260,91	

- le cessazioni intervenute nel 2018 hanno determinato un risparmio in termini finanziari di Euro **144.940,84**, con una corrispondente ulteriore possibilità di assunzione per il 2019 (*da tale anno non si applica più la limitazione prevista dall'articolo 1, comma 227, della legge n. 208/2015, sopra citato*);

Spese del personale cessato nel 2018

Area – fascia economica	Data cessazione			Tabellare F1	Oneri riflessi	Totale Annuo Lordo	Causa cessazione
II – F/5	1	1	2018	20.116,28	7.705,97	27.822,25	Pensione
II – F/3	1	4	2018	20.116,28	7.705,97	27.822,25	Pensione
II – F/3	1	5	2018	20.116,28	7.705,97	27.822,25	Pensione
II – F/5	1	7	2018	20.116,28	7.705,97	27.822,25	Pensione
III – F/3	1	9	2018	24.318,43	9.333,42	33.651,84	Pensione
Totale				104.783,55	40.157,29	144.940,84	

- le cessazioni intervenute nel 2019 hanno determinato un ulteriore risparmio di Euro **122.948,20**, con una corrispondente ulteriore possibilità di assunzione per il 2020;

Spese del personale cessato nel 2019

Area – fascia economica	Data cessazione			Tabellare F1	Oneri riflessi	Totale Annuo Lordo	Causa cessazione
II – F/1	1	1	2019	20.116,28	7.705,97	27.822,25	Pensione
III – F/4	1	10	2019	24.318,43	9.333,41	33.651,84	Pensione
II – F/5	1	10	2019	20.116,28	7.705,97	27.822,25	Pensione
III – F/2	1	11	2019	24.318,43	9.333,41	33.651,84	Pensione
Totale				88.869,42	34.078,76	122.948,18	

- le cessazioni intervenute nel 2020, pari ad euro **61.474,09**, e 2021, pari ad euro **206.414,93**, hanno determinato risparmi per euro **267.889,05**. Le somme vengono indicate al netto senza posizione economica di riferimento;

Spese del personale cessato nel 2020

Area – fascia economica	Data cessazione			Tabellare F1	Oneri riflessi	Totale Annuo Lordo	Causa cessazione
II – F/4	1	5	2020	20.116,28	7.705,97	27.822,25	Pensione
III – F/5	1	7	2020	24.318,43	9.333,41	33.651,84	Pensione
Totale				44.434,71	17.039,38	61.474,09	

Spese del personale cessato nel 2021

Area – fascia economica	Data cessazione			Tabellare F1	Oneri riflessi	Totale Annuo Lordo	Causa cessazione
II – F/2	1	3	2021	20.116,28	7.705,97	27.822,25	Pensione
II – F/4	15	4	2021	20.116,28	7.705,97	27.822,25	Pensione
III – F/4	1	7	2021	24.318,43	9.333,41	33.651,84	Pensione
II – F/4	1	7	2021	20.116,28	7.705,97	27.822,25	Pensione
II – F/3	1	8	2021	20.116,28	7.705,97	27.822,25	Pensione
III - F/5	16	8	2021	24.318,43	9.333,41	33.651,84	Pensione
II – F/4	1	9	2021	20.116,28	7.705,97	27.822,25	Pensione
Totale				149.218,26	57.196,67	206.414,93	

Spese del personale cessato o in via di cessazione nel 2022

Area – fascia economica	Data cessazione			Tabellare F1	Oneri riflessi	Totale Annuo Lordo	Causa cessazione
III – F/4	1	5	2023	24.318,43	9.333,41	33.651,84	Pensione
II – F/5	1	6	2023	20.116,28	7.705,97	27.822,25	Pensione
II – F/4	1	9	2023	20.116,28	7.705,97	27.822,25	Pensione
Totale				64.550,99	24.745,35	89.296,34	

Totale previsto pari ad euro 659.139,61.

3. Fabbisogno di personale Funzioni Centrali

Sulla base della somma suddetta, con DPCM del 29/07/22 e sulla base del PIAO 2022-24, si è conclusa la procedura di selezione dei funzionari informatici entro dicembre 2022. La somma prevista per gli stessi, unitamente a quella per un Dirigente amministrativo, era pari ad euro 231.329,16 e, pertanto, ampiamente inferiore alla somma indicata per tutte le cessazioni. Il Dirigente sarà assumibile dal 2023. Si sta procedendo anche all'assunzione di 10 dipendenti con disabilità, necessaria per assolvere a quanto richiesto dalla Legge n. 68/99. A tal proposito sono state chiuse le prove nel mese di febbraio 2023.

Il piano per il periodo 2023-2025 non prevede nuove assunzioni, in quanto con D.L. 36/22 è stata prevista l'assunzione di 40 funzionari ovviando alla programmazione del fabbisogno e pertanto all'art.35 del Testo Unico sul Pubblico Impiego. Si comunica il solo numero di 40 funzionari amministrativi, famiglia dei funzionari secondo il contratto di lavoro 2019-2022 con le risorse stanziare direttamente dal Ministero sia a livello di trattamento economico tabellare sia a livello di fondo.

Il D.L. 36/22 inserisce la possibilità di prevedere un ulteriore dirigente di II fascia e due dirigenti di prima fascia ma dovrà essere modificato lo statuto e l'assetto della dotazione organica.

In ossequio al CCNL 2019/21 ed all'art. 18 che così recita:

In applicazione dell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del d.lgs. n. 165/2001, al fine di tener conto dell'esperienza e professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e comunque entro il termine del 31 dicembre 2024, la progressione tra le aree ha luogo con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella allegata tabella 3 di corrispondenza. 7. Le amministrazioni definiscono, in relazione alle caratteristiche proprie della famiglia professionale di destinazione e previo confronto di cui all'art. 5 (Confronto), i criteri per l'effettuazione delle procedure di cui al comma 6, sulla base dei seguenti elementi di valutazione a ciascuno dei quali deve essere attribuito un peso percentuale non inferiore al 25%: a) esperienza maturata nell'area di provenienza; b) titolo di studio; c) competenze professionali quali, a titolo esemplificativo, le competenze acquisite attraverso percorsi formativi, le competenze certificate (es. competenze informatiche o linguistiche), le competenze acquisite nei contesti lavorativi, le abilitazioni professionali. 8. Le progressioni di cui al comma 6 sono finanziate anche mediante l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art.1 comma 612 della legge n. 234 del 30 dicembre 2021 (Legge di bilancio 2022) in misura non superiore allo 0,55% del monte salari dell'anno 2018 relativo al personale destinatario del presente CCNL.

La soglia di cui sopra è pari a Euro **20.000,00** per le progressioni verticali, al massimo 10 e che tale somma rientra comunque nei limiti dei fondi assunzionali e che tale procedura detta "eccezionale" attiene soltanto a portare i dipendenti nelle famiglie professionali inerente al contratto in oggetto. La procedura ordinaria prevista dall'art. 17 non sarà attivata.

Comparto Istruzione e Ricerca⁹

La programmazione del fabbisogno di personale costituisce l'elemento previsionale delle politiche di gestione delle risorse umane e delle progressioni di carriera dei dipendenti ANPAL del Comparto Istruzione e Ricerca.

Si tratta di un atto amministrativo complesso che sintetizza tutte le azioni che si intendono realizzare nell'arco di un triennio in relazione alla gestione del personale, al fine di individuare le modalità per definire la disponibilità quantitativa e qualitativa delle professionalità necessarie per il raggiungimento dei fini istituzionali.

Anche per il personale afferente al Comparto Ricerca l'Agenzia intende avviare un percorso di avanzamento di carriera del personale attraverso la costituzione del fondo dedicato, ai sensi dell'art.90 del CCNL Istruzione e Ricerca 2016-18 e del D. Lgs. n.218 del 2016.

Il Piano Triennale delle Attività 2023-2025, riportato al paragrafo 2.3, tiene conto delle risorse umane presenti nell'Agenzia alla data del 31 dicembre 2022 e della prevedibile evoluzione nell'arco del triennio 2023-2025.

Tale Piano, redatto sulla base di quanto previsto dall'art.7 del D. Lgs. n.218 del 2016, contiene le linee programmatiche, e si collega direttamente al Piano dei fabbisogni del personale afferente al Comparto Ricerca consentendo l'avvio, nel rispetto delle disponibilità di bilancio, di una procedura di progressione verticale.

In presenza di eventuali ulteriori risparmi di spesa derivanti da cessazioni di personale, allo stato non prevedibili, il presente Piano potrà essere eventualmente integrato con elementi, obiettivi e dati attualmente non disponibili.

Si precisa, infine, che il presente Piano è soggetto a informativa sindacale e a pubblicazione sul sito istituzionale, ai sensi del combinato disposto dell'art. 54 del D.Lgs. n. 82/2005 e del D.Lgs. n. 33/2013.

Per il Comparto della Ricerca, l'art. 9, comma 2, del Decreto Legislativo 25 novembre 2016, n.218,

⁹ La programmazione del fabbisogno per il personale afferente al Comparto Istruzione e Ricerca è estratta dal PTA ANPAL 2023-2025 inviato al MLPS con nota del 14.02.2023, prot.1828 e in attesa di approvazione.

subordina le possibilità assunzionali al limite massimo dell'80% del rapporto tra le spese del personale di competenza dell'anno di riferimento e la media delle entrate complessive dell'ente negli ultimi tre anni.

Al riguardo si precisa che le spese di personale del comparto Ricerca per l'anno 2022 sono pari ad euro 8.499.699 mentre la media delle entrate correnti della gestione ordinaria dell'ANPAL per il triennio 2020-2021-2022 ammonta ad euro 11.174.448 (euro 11.261.954 per il 2020, euro 11.153.744 per il 2021 ed euro 11.107.643 per il 2022).

Sono state considerate le entrate derivanti da trasferimenti del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali per spese di personale e funzionamento integrate con le spese che sostiene lo stesso Ministero per l'affitto della sede di via Fornovo, 8. Sia le entrate che le spese sono state poi ponderate in base al numero dei dipendenti del Comparto Ricerca. Il valore del rapporto è pari al 76%, pertanto inferiore al limite dell'80% previsto dall'art.9 del Decreto citato. Si precisa che rispetto alle entrate e alle uscite del 2022 si è fatto riferimento ai valori risultanti dal sistema contabile alla data del 15 novembre 2022, integrati con delle proiezioni degli stessi per i mesi di novembre e dicembre.

1. Dotazione organica di diritto e di fatto 2017-2021

La dotazione organica di diritto ANPAL al 31 dicembre 2022 è computata sulla scorta della dotazione organica al gennaio 2017. Si fa presente che l'ANPAL si è costituita nel 2015, ma la dotazione organica dell'Agenzia è quella del 1° gennaio 2017, anno di avvio della stessa (cfr. Tabella 1). Tale dotazione, tuttavia, si è assestata con la stabilizzazione di 51 persone a tempo determinato del comparto Ricerca a partire dal 1° marzo 2018.

L'art.1, comma 796, della Legge 205/2017 ha, infatti, consentito all'Agenzia di applicare le procedure previste dall'art.20 del D. Lgs. 25 maggio 2017, n.75, in deroga al regime delle assunzioni previsto dalla normativa vigente, al fine di recuperare il precariato e valorizzare la professionalità acquisita dal personale a tempo determinato impiegato in funzioni connesse con l'indirizzo, l'erogazione ed il monitoraggio delle politiche attive del lavoro. A tal riguardo il comma 797 della stessa norma ha stabilito che i trasferimenti finanziari dal Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali all'ANPAL sono incrementati a decorrere dall'anno 2018 di **2,81 milioni di euro**.

In applicazione di questa norma in data 1° marzo sono state stabilizzate 51 unità di personale a tempo determinato del Comparto Ricerca, come riportato nel prospetto seguente:

Profilo dipendenti stabilizzati	N.
Ricercatore III Livello	11
Tecnologo III Livello	7
CTER VI	21
CAM VII	11
Operatore Tecnico	1
<i>Totale</i>	<i>51</i>

La dotazione organica di diritto rappresenta un punto di partenza per le verifiche lavorative e progettuali del personale in servizio. Il personale in aspettativa o comandato viene comunque computato in quanto lo stesso è personale in servizio presso l'ente e la spesa, se retribuito dall'ente destinatario, deve essere comunque mantenuta all'interno della programmazione triennale.

Si evidenzia che 9 persone tra il 2017 e il 2022 sono cessate dal servizio, di queste 4 sono ricercatori e 5 sono del personale dei livelli IV-VIII.

Tabella 1 – dotazione organica di *diritto* e di *fatto* ANPAL al 01.01.2017

Personale Comparto Istruzione e Ricerca di <i>diritto</i>		Personale Comparto Istruzione e Ricerca di <i>fatto</i>	
Ricercatori e Tecnologi	30	Ricercatori e Tecnologi	30
Funzionari di Amministrazione	5	Funzionari di Amministrazione	5
Collaboratori Tecnici E.R.	34	Collaboratori Tecnici E.R.	33
Collaboratori di Amministrazione	18	Collaboratori di Amministrazione	18
Operatori Tecnici	12	Operatori Tecnici	7
Operatori di amministrazione	1	Operatori di amministrazione	
Totale dotazione organica iniziale	100		93

A marzo 2018 il personale del Comparto Ricerca di ANPAL ammontava a 144 unità, ma al 31.12.2018 a 143, poiché un ricercatore nel corso dell'anno è cessato dal servizio per dimissioni. Pertanto, la dotazione organica ANPAL Comparto Ricerca al 31.12.2018 ammontava a 143 unità. (Tabella 2)

Tabella 2 – dotazione organica ANPAL al 31.12.2018

Personale Comparto Istruzione e Ricerca		Totale trattamento economico annuo lordo complessivo		
Qualifiche professionali	n.	Tabellare+IVP/ el. perequativo	Oneri riflessi (38,38%)	Totale
Ricercatori e tecnologi	47	2.024.683,38	777.073,38	2.801.756,85
Funzionari di amministrazione	5	131.049,86	50.296,93	181.346,79
Collaboratori Tecnici E.R.	54	1.408.110,38	540.432,77	1.948.543,15
Collaboratori di Amministrazione	29	665.396,74	255.379,27	920.776,01
Operatori Tecnici	8	171.629,77	65.871,51	237.501,28
Totale	143	4.400.870,13	1.689.053,95	6.089.924,08

*tabellare, indennità di valorizzazione professionale, elemento perequativo e oneri riflessi (38,38%)

Successivamente, tra il 2019 e il 2022 sono cessati complessivamente 8 dipendenti, di cui 3 ricercatori e 4 livelli IV-VIII. La dotazione organica si è ridotta quindi a 135 unità (Tabella 3).

Tabella 3 – dotazione organica ANPAL al 31.12.2022

Personale comparto Ricerca e Istruzione		Totale trattamento economico annuo lordo complessivo		
Qualifiche professionali	n.	Tabellare+IVP/ el. perequativo	Oneri riflessi (38,38%)	Totale
Ricercatori e Tecnologi	44	2.053.750,99	788.229,63	2.841.980,61
Funzionari di Amministrazione	5	131.049,86	181.346,79	181.346,79
Collaboratori Tecnici E.R.	50	1.292.720,43	496.146,10	1.788.866,54
Collaboratori di Amministrazione	29	665.396,74	255.379,27	920.776,01
Operatori Tecnici	7	149.529,27	57.389,33	206.918,60
Totale	135	4.292.447,28	1.647.441,27	5.939.888,55

*tabellare, indennità di valorizzazione professionale, elemento perequativo e oneri riflessi (38,38%)

Si evidenzia che a dicembre 2018 la dotazione organica era pari a 143 unità per un costo lordo annuo complessivo (tabellare + IVP/elemento perequativo + oneri riflessi) di Euro 6.089.924,08, mentre nel 2022 la dotazione organica ammonta a 135 unità per un costo lordo annuo complessivo (tabellare + IVP/elemento perequativo) pari a Euro 5.939.888,55.

In conclusione, tra il 2018 e il 2022 sono cessati dal servizio 9 dipendenti, di questi 4 sono ricercatori e 5 sono afferenti al personale dei livelli IV-VIII.

2. Cessazioni di personale

Di seguito si elenca il personale del Comparto Istruzione e Ricerca cessato dal 2017 ad oggi ed i relativi risparmi.

Cessazioni nel **2017**: zero.

Spesa di personale cessato nel **2018**

Area – Fascia Economica	Data Cessazione	Tabellare Comparto Ricerca	IVP 13 mensilità	Oneri Riflessi	Causa Cessazione
RIC. - III – F4	01/02/2018	41.013,36	1.456,78	16.300,04	Dimissioni

Spesa di personale cessato nel **2019**

Area – Fascia Economica	Data Cessazione	Tabellare Comparto Ricerca	IVP 13 mensilità	Oneri Riflessi	Causa Cessazione
RIC. - II – F6	01/07/2019	65.845,62	1.694,68	25.921,97	Pensione

Spesa di personale cessato nel **2020**

Area – Fascia Economica	Data Cessazione	Tabellare Comparto Ricerca	IVP 13 mensilità	Oneri Riflessi	Causa Cessazione
OTE 7	01/01/2020	22.100,51	0	8.482,18	Pensione

Spesa di personale cessato nel **2021**

Area – Fascia Economica	Data Cessazione	Tabellare Comparto Ricerca	IVP 13 mensilità	Oneri Riflessi	Causa Cessazione
RIC. – III – F5	01/11/2021	45.952,45	1.456,78	18.195,66	Pensione
CTER IV S1	01/10/2021	28.847,49	0	11.071,67	Dimissioni

Spesa di personale cessato nel 2022

Area – fascia Economica	Data Cessazione	Tabellare Comparto Ricerca	IVP 13 mensilità	Oneri Riflessi	Causa Cessazione
RIC. – III – F5	01/07/2022	45.952,45	1.456,78	18.195,66	Pensione
CTER IV S1	06/06/2022	28.847,49	0	11.071,67	Dimissioni
CTER IV S1	19/08/2022	28.847,49	0	11.071,67	Decesso
CTER IV S1	01/10/2022	28.847,49	0	11.071,67	Dimissioni

Totale spesa risparmiata per cessazione dei ricercatori: Euro **204.828,90** che, con gli oneri al 38,38% (Euro **78.613,33**), sommano un totale di Euro **283.442,24**.

Ai fini delle progressioni del personale avente la qualifica di ricercatore o tecnologo (livelli di inquadramento I-III) occorrerà la cifra di circa **250.000,00** Euro (la differenza economica, computata in 12.000,00 euro per 15 persone è pari ad Euro **180.000,00** cui aggiungere gli oneri).

Ai fini delle progressioni del personale appartenente ai livelli di inquadramento IV-VII occorrerà la cifra di **52.000,00** Euro per le progressioni di livello di circa 15 dipendenti, considerata la differenza economica, computata in circa **3.400,00 Euro medi per passaggio di livello (ex art. 54), sulla base dell'art. 90 del CCNL Istruzione e Ricerca 2016-2018 per la costituzione del fondo per le progressioni economiche, non avviato nel 2018.**

Tale somma è ampiamente inferiore al risparmio dei livelli cessati che è pari a Euro **137.490,47** che con gli oneri al 38,38% (Euro **52.768,84**) ammonta totalmente ad Euro **190.259,31**.

3. Sviluppo del Personale appartenente al Comparto Istruzione e Ricerca

Ricercatori e tecnologi

Nel corso del 2023 l'ANPAL procederà a bandire una selezione interna per la progressione al II livello dei profili di Ricercatore e Tecnologo, ai sensi dell'art. 15 del CCNL Istituzioni ed Enti di Ricerca e Sperimentazione del 7.4.2006 - Quadriennio Normativo 2002-2005 - Biennio Economico 2002-2003.

Fermo quanto sopra, nel rispetto del comma quinto del citato art. 15, il numero dei posti destinati alla citata procedura selettiva è da individuarsi in funzione del numero degli appartenenti al livello inferiore; ad oggi, il personale appartenente al III livello professionale è pari a n. 35 unità per il profilo di Ricercatore ed a n. 9 unità per il profilo di Tecnologo.

L'Amministrazione intende procedere alla progressione per 15 unità, di cui 11 ricercatori e 4 tecnologi.

Tali somme, come da contratti in essere, sono da attribuirsi direttamente al bilancio.

Per l'Area della ricerca non vige esigenza di personale, ma una importante valorizzazione dello stesso, ovvero i ricercatori e tecnologi, Livelli I-III, per i quali trova applicazione l'art. 15 del CCNL 07/04/06.

Livelli IV-VIII

Nel corso del 2023 l'ANPAL procederà ad avviare le procedure selettive per le progressioni di livello nei profili (art. 54 CCNL comparto Istituzioni e Enti di Ricerca e Sperimentazione per il quadriennio normativo 1998-2001 e il biennio economico 1998-1999 del 21.02.2002) e le progressioni economiche per il personale appartenente ai Livelli IV-VIII (art. 53 dello stesso CCNL), ad oggi come da art. 90 del CCNL 2016/2018.

INAPP - ANPAL (EX ISFOL) senza oneri								
livelli	STIPENDIO TABELLARE +13a	INDENNITA' ANNUALE	INDENNITA' MENSILE X 12	TOTALE ANNUO DIPENDENTE	ONERI RIFLESSI 39,34%	TOTALE E+F	DIFFERENZA TRA LIVELLO PROCAPITE	
IV	28.847,49	2.363,04	11.290,68	42.501,21	16.719,98	59.221,18	3.940,64	DA 5° A 4°
V	26.209,97	2.125,88	10.224,72	38.560,57	15.169,73	53.730,30	3.884,82	DA 6° A 5°
VI	24.067,89	1.812,11	8.795,76	34.675,76	13.641,44	48.317,20	3.402,37	DA 7° A 6°
VII	21.968,51	1.574,96	7.729,92	31.273,39	12.302,95	43.576,33	2.544,30	DA 8° A 7°
VIII	20.718,23	1.348,10	6.662,76	28.729,09	11.302,02	40.031,11		

Se si calcola la media di 3.400,00 Euro per 15, il totale della somma ammonta a 52.000,00 Euro.

Sul Piano degli incrementi è stato seguito pedissequamente il parere ARAN n.1353 del 10/02/20 rilasciato all'INVALSI e trasmesso anche al MEF ed alla Funzione Pubblica.

In particolare, per gli enti di recente costituzione il parere recita:

Per determinare la quota di risorse da scorporare appare ragionevole ed in linea con le previsioni del contratto nazionale applicare le percentuali previste dall'art. 54, comma 3, del CCNL 21.02.2002, dall'art. 8, comma 5, del CCNL 7.4.2006 e dall'art. 5, comma 3, del CCNL del CCNL 7.4.2006 - II biennio economico (complessivamente pari al 2,45%) al monte salari più prossimo a quello dell'anno di costituzione del nuovo fondo ex art. 90 (ad esempio, se detto fondo viene costituito dall'anno 2020 si può assumere a riferimento il monte salari 2019).

Il medesimo parere così recita ulteriormente:

“Il fondo di cui all'art. 90 del CCNL 19/04/2018 con risorse aggiuntive rispetto a quelle già destinate alla contrattazione integrativa”.

Di conseguenza l'ANPAL ha utilizzato per le progressioni le risorse totali provenienti dai risparmi. Quindi, partendo dal monte salari del personale dei livelli al 31/12/22, la spesa totale per i livelli, inclusi gli oneri, è pari ad Euro 2.238.696,29 di cui il 2,45% è pari ad Euro 55.258,00.

Nel fondo sono stati inseriti 52.000,00 Euro per circa 15 progressioni verticali dei livelli e quindi in misura inferiore a quanto consentito.

Sezione 4 – Monitoraggio

A partire dal 2022 l’Agenzia si è dotata, come le altre Pubbliche Amministrazioni, del PIAO che razionalizza l’azione gestionale e amministrativa e prevede una programmazione delle proprie attività, interne ed esterne, di natura triennale con un aggiornamento a cadenza annuale. Questo strumento spinge l’Agenzia ad effettuare relazioni programmatiche per macro ambiti di attività e macro-obiettivi, che trovano poi un dettaglio annuale, e conseguentemente a realizzare modalità di monitoraggio e verifica ricorrenti.

In questa sezione si fa riferimento alle linee di controllo riferite agli obiettivi dell’Agenzia per il triennio 2023-2025 e alle responsabilità funzionali di competenza che trovano dettaglio nelle specifiche sezioni del documento. Secondo quanto previsto dalle linee guida PIAO è necessario indicare gli strumenti e le modalità di monitoraggio/misurazione degli indicatori costruiti per i singoli obiettivi previsti dalla programmazione e per i responsabili della loro attuazione. Per il Valore pubblico e la Performance il procedimento di monitoraggio adottato è in accordo con quanto previsto dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo n. 150 del 2009. Per la Ricerca il riferimento è stabilito, oltre che dal Ministero vigilante, dall’ANVUR che attraverso la redazione di linee guida definisce metodologie di valutazione dei risultati della stessa ricerca. Per, invece, Rischi corruttivi e trasparenza i criteri seguiti si conformano alle indicazioni di ANAC.

L’Agenzia è sottoposta a controlli interni sulla valutazione, trasparenza e integrità dei sistemi da parte dell’OIV del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (che opera in avvalimento all’Agenzia¹⁰ per le attività di cui all’art. 14, comma 4, del d.lgs. n. 150 del 2009), chiamato a garantire la correttezza dei processi di misurazione e valutazione, la coerenza con gli obiettivi di performance nonché l’applicazione delle linee guida, delle metodologie e degli strumenti previsti dal d.lgs. n.150/2009. All’Organo di Valutazione è sottoposta la Relazione annuale sulla performance, da redigere entro giugno di ciascuna annualità, nella quale si dà conto di quanto realizzato rispetto al Piano redatto all’inizio dell’anno. Allo stato risulta approvata dal Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, con nota MLPS n.12994 del 23/09/2022, previo parere dell’OIV, la Relazione sulla Performance riferita la 2021. Viene anche sottoposto all’attenzione di tale Organo il monitoraggio di coerenza tra la sezione Organizzazione e capitale umano e gli obiettivi di Performance su base triennale.

Per poter facilitare la misurazione (monitoraggio e consuntivo) degli obiettivi, l’Agenzia prevede di realizzare uno strumento di reportistica informatizzato, possibilmente coordinato con quelli in uso presso il vigilante MLPS, mediante la compilazione di apposite schede in grado di rendere più efficiente e integrato il monitoraggio periodico delle diverse dimensioni di creazione del Valore Pubblico anche a supporto dell’organismo di valutazione (monitoraggio delle risorse umane finanziarie e tecniche, monitoraggio della performance per misurare l’efficacia, l’efficienza e l’impatto delle politiche e il monitoraggio delle azioni volte a ridurre i potenziali rischi corruttivi).

Allo stato attuale, la programmazione degli obiettivi dell’Agenzia, l’attento monitoraggio e la valutazione degli avanzamenti e dei risultati conseguiti, rappresentano i passaggi indispensabili per la misurazione del Valore Pubblico raggiunto e arricchito, di volta in volta, dalla strategia programmatica.

Questa prevede che ciascun obiettivo inserito nella programmazione, triennale e annuale, sia declinato per nome e descrizione, sub-obiettivi associati, fasi di realizzazione, baseline, target raggiunto e/o atteso e, conseguentemente, misurato attraverso un indicatore opportunamente individuato che ne consenta la valutazione a posteriori. Tali informazioni sono rappresentate nelle schede - obiettivo (triennali e annuali) riferite alla Performance.

¹⁰ Ai sensi dell’art. 4, co.16, del d.lgs. n. 150 del 2015.

Per le attività di monitoraggio e valutazione, l'ANPAL si avvale delle Strutture di Ricerca e Consulenza Tecnico-Scientifica che affiancano le Divisioni Amministrative, promuovendo, in primo luogo, indagini e analisi volte a esaminare e valutare le politiche di competenza dell'Agenzia definite a livello istituzionale (cfr. art. 16 D. Lgs 150/2015) così come le attuazioni che riguardano tali competenze e che derivano dagli atti di indirizzo del Ministero vigilante. A tal fine dispone del Sistema Informativo Unitario delle politiche del lavoro, istituito con D.Lgs. 150/2015 art. 13, che è costituito da un insieme di strutture organizzative, di risorse hardware, software e di rete, che raccorda, in regime di cooperazione applicativa, quanto viene svolto sull'intero territorio nazionale, nel rispetto delle rispettive funzioni e competenze, dai nodi regionali e che contiene diversi archivi informativi, e, in particolare, i dati sulla gestione dei servizi per l'impiego e delle politiche attive del lavoro, includendo le informazioni anagrafiche e professionali.

Per i Rischi corruttivi e la trasparenza, l'Agenzia può essere esposta a fenomeni di corruzione in diverse aree di rischio. Rispetto a tali aree, il RPCT effettua il monitoraggio semestrale del sistema in essere proponendone l'aggiornamento delle misure previste e l'adeguamento delle stesse, qualora intervengano mutamenti del contesto interno ed esterno dell'Amministrazione o qualora vengano accertate violazioni delle prescrizioni.

Su tali aspetti, entro il 15 dicembre del 2023, il RPCT redigerà una relazione, da trasmettere all'ANAC e all'Organo di Vertice dell'Agenzia, recante l'esito dell'attività svolta e i risultati conseguiti, basata anche sui rendiconti presentati dai Dirigenti e sulle misure attuate. Alla data di predisposizione del suddetto Piano è stato attivato un monitoraggio continuo tramite una casella di posta elettronica dedicata.