

PREMESSA

Con la presente relazione la Corte riferisce al Parlamento, ai sensi dell'art. 7 della legge 21 marzo 1958, n. 259, sul risultato del controllo eseguito, con le modalità dell'art. 12 della medesima legge, sulla gestione di Anpal Servizi S.p.A. relativa all'esercizio 2017, nonché sui fatti di maggiore rilevanza economico-finanziaria intervenuti successivamente.

Il precedente referto, approvato con determinazione n. 26 del 20 marzo 2018, relativo all'esercizio finanziario 2016, è pubblicato in Atti Parlamentari, XVIII legislatura, Doc.XV, n. 7.

1. - QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

Con le deleghe previste dalla legge 10 dicembre 2014, n. 183 (job's act), nel corso del 2015, sono stati adottati otto decreti legislativi tra i quali, in particolare, il d.lgs. 14 settembre 2015 n. 150 recante "Disposizioni per il riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive". Tale decreto legislativo è finalizzato a garantire la fruizione dei servizi essenziali in materia di politica attiva del lavoro su tutto il territorio nazionale, nonché di assicurare l'esercizio unitario delle relative funzioni amministrative. Nello specifico, istituisce la Rete nazionale dei servizi per le politiche del lavoro coordinata dalla nuova Agenzia nazionale per le politiche attive – Anpal. La rete nazionale è formata da: strutture regionali per le politiche attive del lavoro; Inps; Inail; Italia Lavoro; Isfol; Agenzie per il lavoro e altri soggetti autorizzati all'attività di intermediazione; sistema delle Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura; Università ed altri istituti di scuola secondaria di secondo grado; Fondi interprofessionali per la formazione continua e i fondi bilaterali.

Al Ministero del lavoro e delle politiche sociali spetta il potere di indirizzo e vigilanza sull'Anpal; le competenze in materia di verifica e controllo del rispetto dei livelli essenziali delle prestazioni (LEP); le competenze in materia di monitoraggio delle politiche occupazionali e del lavoro.

L'Anpal è stata istituita a decorrere dal 1° gennaio 2016 e detiene il coordinamento della gestione dell'ASpI, dei Servizi pubblici per l'impiego, del collocamento dei disabili, nonché delle politiche di attivazione dei lavoratori disoccupati. Istituisce l'Albo nazionale dei soggetti accreditati a svolgere funzioni e compiti in materia di politiche attive del lavoro, il Sistema informativo unico delle politiche del lavoro e il fascicolo elettronico del lavoratore. Definisce le metodologie di profilazione degli utenti, allo scopo di determinarne il profilo personale di occupabilità e la relativa distanza dal mercato del lavoro, in linea con i migliori standard internazionali. Svolge attività di monitoraggio e valutazione sulla gestione delle politiche attive e i servizi per il lavoro nonché sui risultati conseguiti dai soggetti pubblici o privati accreditati a svolgere tali funzioni.

Lo Statuto dell'Anpal emanato con d.p.r. 26 maggio 2016, n. 108 (GU n.143 del 21-6-2016) prevede, tra le funzioni del c.d.a : f) "in attuazione di quanto previsto dall'articolo 4, comma 13, del decreto istitutivo (d.lgs. n. 150 del 2015) e in coerenza con le previsioni dell'articolo 2

del medesimo decreto, determina gli obiettivi annuali di Italia Lavoro e le modalità di verifica del raggiungimento dei risultati. Con le medesime modalità può emanare specifici atti di indirizzo e direttiva nei confronti di Italia Lavoro S.p.A.”

Nel 2016 Italia Lavoro S.p.A. ha proseguito le attività affidate *in house* al Ministero del lavoro e delle politiche sociali fino al 9 settembre 2016.

Successivamente al passaggio della partecipazione azionaria all’Anpal ai sensi del d.lgs. n.150 del 2015, le attività di Italia Lavoro S.p.A. sono state svolte *in house* all’Anpal ed il Presidente di quest’ultima ne è divenuto Amministratore unico, senza diritto a compensi, con contestuale decadenza del consiglio di amministrazione di Italia Lavoro S.p.A..

La legge 11 dicembre 2016, n. 232 recante “Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2017 e bilancio pluriennale per il triennio 2017-2019, all’art. 1 comma 595 ha previsto il cambio di denominazione di Italia Lavoro in Anpal Servizi S.p.A. a decorrere dal 1° gennaio 2017.

Per dare seguito a quanto previsto nel d.lgs. n. 150 del 2015, inoltre, nel corso del 2017 è stato emanato il Piano Strategico triennale integrato delle attività Anpal ed Anpal Servizi S.p.A. ammesso a contributo nell’ambito del PON SPAO - Programma operativo nazionale sistemi di politiche attive per l’occupazione, approvato con il decreto direttoriale di Anpal del 7 agosto 2017 n. 269.

In attuazione di questo decreto, è stato emanato il Piano Operativo di Anpal Servizi 2017 - 2020, approvato con decreto direttoriale di Anpal del 5 ottobre 2017 n. 290.

Le attività del Piano Integrato e del Piano Operativo di attuazione sono suddivise in tre grandi sezioni:

1. “Servizi per il lavoro”: con l’obiettivo di supportare l’Anpal e le Regioni nel consolidamento della rete dei servizi per il lavoro.
2. “Transizioni tra sistema di istruzione e formazione e lavoro”: con l’obiettivo di sostenere l’applicazione delle riforme del mercato del lavoro e dell’istruzione e accrescere i livelli di occupabilità e di occupazione, in particolare di giovani e fasce vulnerabili, agendo, in collaborazione con le regioni e le parti sociali, sul miglioramento delle transizioni scuola-lavoro e lavoro-lavoro.
3. “Knowledge”: con l’obiettivo di sostenere lo sviluppo dei sistemi informativi previsti dal d. lgs. n. 150/2015 e di diffondere le conoscenze, anche tramite l’avvio della Scuola per la

qualificazione degli operatori dei servizi per il lavoro e dei tutor dedicati all'alternanza scuola – lavoro.

Anpal Servizi S.p.A. negli ultimi mesi del 2017 ha stretto accordi con tutte le Regioni di Italia per sviluppare a livello territoriale le attività e le linee di intervento previste nel Piano Integrato con Anpal e nel Piano operativo di attuazione. Le convenzioni prevedono la costituzione di cabine di regia di composizione paritetica Anpal Servizi – Regioni finalizzate alla implementazione delle attività previste nei Piani sul territorio.

In attuazione di quanto previsto dall'art. 1, c. 255 della legge 28 gennaio 2018, n.145 (legge di bilancio 2019), è stato emanato il d. l. 28 gennaio 2019, n. 4, contenente disposizioni urgenti in materia di reddito di cittadinanza e di pensioni.

L'art.12, c. 3, del d. l. n. 4 del 2019, attualmente in fase di conversione, ha previsto l'intervento di Anpal Servizi S.p.A. per la selezione e la contrattualizzazione del personale necessario per l'avvio delle attività connesse al reddito di cittadinanza (i cosiddetti *navigator*), che avranno anche il compito di seguire personalmente il beneficiario nella ricerca di lavoro, nella formazione e nel reinserimento professionale. È stato stabilito a tal fine l'adeguamento dei regolamenti della Società.

Gli stanziamenti autorizzati dal citato art. 12, c. 3 del d.l. n. 4 del 2019, a favore di Anpal Servizi prevedono una spesa nel limite di 200 milioni di euro per l'anno 2019, 250 milioni di euro per l'anno 2020 e di 50 milioni di euro per l'anno 2021.

Il comma 4 ha previsto anche la stabilizzazione del personale già dipendente di Anpal servizi con contratti di lavoro a tempo determinato, mediante l'espletamento di procedure concorsuali riservate per titoli ed esami, entro i limiti di spesa di 1 milione di euro annui a decorrere dall'anno 2019.

2. - GLI ORGANI SOCIALI E I COMPENSI

Come si è già detto, il 9 settembre 2016 Anpal, come previsto nell'art. 4 del d.lgs. n. 150 del 2015, è subentrata nella titolarità delle azioni di Italia Lavoro S.p.A. ed il Presidente ne è divenuto Amministratore unico, senza diritto a compensi, con contestuale decadenza del consiglio di amministrazione di Italia Lavoro S.p.A..

Nel corso del 2017 non ci sono state modificazioni dell'assetto della governance.

Il Collegio sindacale, nominato dall'assemblea del 6 agosto 2015 è rimasto in carica fino all'approvazione del bilancio di esercizio al 31 dicembre 2017 ed è stato riconfermato nell'assemblea del socio unico Anpal del 10 luglio 2018.

Il Collegio sindacale resterà in carica fino all'approvazione del bilancio di esercizio al 31 dicembre 2020. I compensi attribuiti ammontano ad euro 22.000 annui al Presidente e ad euro 16.000 annui a ciascuno degli altri due componenti.

A seguito della cessazione dell'Amministratore unico, con d.p.r. del 4 febbraio 2019 è stato nominato per tre anni il nuovo Presidente di Anpal, che è anche Amministratore unico di Anpal Servizi S.p.A.

3. - IL PERSONALE

3.1 - Organico aziendale

L'organico del personale dipendente, come risulta dal prospetto che segue, al 31 dicembre 2017 è pari a 591 dipendenti, suddivisi in 455 a tempo indeterminato (in sigla CTI) e 136 a tempo determinato (in sigla CTD). Il numero complessivo dei dipendenti è aumentato di 41 unità rispetto al 2016. In particolare, il personale a tempo indeterminato rispetto all'anno 2016 presenta un incremento di 47 unità, dovuto principalmente alle assunzioni di personale stabilizzato; diminuisce invece il numero di contratti a tempo determinato (6), essenzialmente impiegati nella realizzazione delle linee di intervento.

La tabella seguente mostra l'andamento dell'organico aziendale dall'anno 2006; dall'anno 2010, anno nel corso del quale sono state adottate le limitazioni imposte dalla legge n. 122/2010, si mostra anche il dettaglio dei CTD ingaggiati nell'ambito dei vari progetti.

In proposito si evidenzia che le norme di contenimento della spesa pubblica non hanno interessato le spese sostenute a valere su risorse vincolate "a monte" alla realizzazione di specifici progetti, per la quota finanziata dall'UE o da altri soggetti pubblici, in conformità al parere espresso dalla Ragioneria Generale dello Stato in data 9 gennaio 2011, prot. n. 4605, secondo il quale *"la sussistenza di un vincolo di destinazione alla realizzazione di specifici progetti sui fondi assegnati agli enti costituisce requisito ai fini dell'esclusione delle risorse interessate dall'ambito delle predette disposizioni di contenimento della spesa"*.

Tabella 1 - Andamento organico aziendale

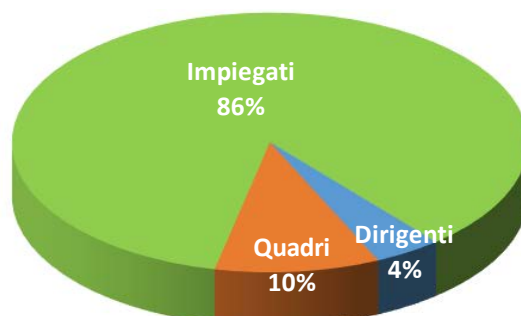
Consistenza organica		Dirigente	Giornalista	Quadro	Impiegato	Organico Totale	
31/12/2006		48	2	39	230	319	
31/12/2007		43	2	47	263	355	
31/12/2008		38	2	58	281	379	
31/12/2009		36	2	58	318	414	
31/12/2010	CTI	33	1	70	289	393	419
	CTD	1	0	0	25	26	
31/12/2011	CTI	32	1	69	288	391	420
	CTD	0	0	0	28	29	
31/12/2012	CTI	32	1	68	292	393	491
	CTD	0	0	1	97	98	
31/12/2013	CTI	31	1	66	300	398	609
	CTD	0	0	1	210	211	
31/12/2014	CTI	30	1	66	299	396	567
	CTD	0	0	1	170	171	
31/12/2015	CTI	29	1	64	292	386	502
	CTD	0	0	1	115	116	
31/12/2016	CTI	28	1	63	316	408	550
	CTD	0	0	1	141	142	
31/12/2017	CTI	25	1	61	368	455	591
	CTD	0	0	0	136	136	

Fonte: dati Ente

Nel grafico che segue si riporta la consistenza dei dipendenti per qualifica professionale:

Grafico 1 - Qualifica professionale dipendenti

Qualifica professionale dipendenti (2017)



È stata realizzata una politica di graduale diminuzione del numero dei Dirigenti, che dai 48 nel 2006 sono scesi a 25 a fine 2017.

Al 31 dicembre 2017 i dirigenti erano suddivisi come segue:

- 12, pari al 48%, a presidio delle divisioni aziendali;
- 4, pari al 16%, a presidio della direzione funzionale *knowledge*;
- 9, pari al 36%, a presidio delle direzioni di staff e supporto al vertice aziendale

Il numero dei dipendenti - quadri e impiegati - è aumentato di 44 unità rispetto al 2016 (566 vs 522). Tale dato è dovuto alla differenza tra l'incremento di 50 unità con contratto a tempo indeterminato e il decremento di 6 unità con contratto a tempo determinato.

Al 31 dicembre 2017, gli impiegati e i quadri erano suddivisi come segue:

- 360, pari al 64%, sulle divisioni aziendali;
- 90, pari al 16% sulla direzione funzionale *knowledge*;
- 116, pari al 20%, sulle direzioni di staff.

La suddivisione, riportata alla tipologia contrattuale, vede impegnati sulle divisioni aziendali 242 dipendenti con contratto a tempo indeterminato e 118 con contratto a tempo determinato; sulla direzione funzionale *knowledge* 81 dipendenti con contratto a tempo indeterminato e 9 con contratto a tempo determinato; per le direzioni di staff si hanno 107 dipendenti con contratto a tempo indeterminato e 9 dipendenti con contratto a tempo determinato.

La flessibilità necessaria alla realizzazione delle linee di intervento di competenza è stata realizzata tramite l'utilizzo di collaboratori (nel 2017, 534 su una popolazione lavorativa complessiva di 1.137 unità). Riferisce la Società che l'ingaggio di personale con contratto atipico è correlato alla necessità di garantire alle linee di intervento un dimensionamento dell'organico ottimale ed ha permesso di bilanciare la sostenibilità economica con i fabbisogni di professionalità e le esigenze connesse al raggiungimento degli obiettivi assegnati.

L'evoluzione del totale del personale, composto da dipendenti a tempo indeterminato, dipendenti a tempo determinato, collaboratori con contratto "atipico" e professionisti, alla fine del 2017 mostra un decremento di 65 unità (da 1.202 del 2016 a 1.137 del 2017).

Tabella 2 – Evoluzione del personale per tipologie contrattuali

Consistenza organica	Dipendenti	Collaboratori con contratto atipico	Altro	Totale
31/12/2006	319	837	99	1.255
31/12/2007	356	872	110	1.338
31/12/2008	381	684	31	1.096
31/12/2009	414	383	15	812
31/12/2010	419	633	45	1.097
31/12/2011	420	645	37	1.102
31/12/2012	491	709	39	1.239
31/12/2013	609	656	42	1.307
31/12/2014	567	790	26	1.383
31/12/2015	502	601	22	1.125
31/12/2016	550	638	14	1.202
31/12/2017	591	534	12	1.137

Fonte: dati Ente

Rispetto alla composizione del personale nel 2017 si riscontra un incremento della percentuale dei dipendenti, dal 46 per cento al 52 per cento, un decremento sulla percentuale dei contratti di collaborazione scesi dal 53 al 47 per cento e nessuna variazione della percentuale dei professionisti, all'1 per cento.

Tabella 3 - Composizione del personale

Consistenza organica	Dipendenti	Collaboratori con contratto atipico	Altro	Totale
31/12/2012	40%	57%	3%	100%
31/12/2013	47%	50%	3%	100%
31/12/2014	41%	57%	2%	100%
31/12/2015	45%	53%	2%	100%
31/12/2016	46%	53%	1%	100%
31/12/2017	52%	47%	1%	100%

Fonte: dati Ente

Nel luglio 2017, la Società ha proceduto alla stabilizzazione di 48 dipendenti da tempo determinato a tempo indeterminato, senza l'indizione di una procedura selettiva, facendo riferimento a quanto previsto dall'art. 8 del Regolamento per il reclutamento del personale

dipendente, sottoposto all'attenzione del Consiglio di amministrazione dell'Anpal nella seduta del giugno 2017.

Il Regolamento prevede la possibilità di conversione dei rapporti a tempo determinato in rapporti a tempo indeterminato, senza l'attivazione di nuove procedure selettive, purché detti rapporti di lavoro siano stati sottoposti all'origine alle medesime regole di reclutamento e previo accertamento del relativo fabbisogno.

Va rilevato che il Regolamento è un atto interno adottato dall'Amministratore unico e non è stato oggetto di specifica approvazione da parte dell'Anpal.

Sempre nel mese di luglio 2017 è stata attribuita a due dipendenti una indennità di 13.000 euro annui, al lordo delle ritenute di legge, c.d. "superminimo," collegato alla valutazione della prestazione lavorativa, "per merito".

Sulla vicenda risulta essere in corso un'istruttoria della Procura contabile.

3.2 - Costo del personale dipendente

Il costo del personale dipendente è passato dai 30.133.277 euro del 2016 ai 31.680.446 euro del 2017, con un incremento pari al 5,1 per cento.

Tabella 4 - Costo del personale

	2016	2017
Costi della produzione - punto 9) per il personale		
a) salari e stipendi	21.042.154	21.972.303
b) oneri sociali	6.546.429	6.829.938
c) trattamento di fine rapporto	1.527.039	1.570.791
d) trattamento di quiescenza e simili	0	0
e) altri costi	1.017.655	1.307.414
Totale costo del Personale	30.133.277	31.680.446

Fonte: elaborazione Cdc su dati Ente

Nel costo del personale sono ricomprese le somme accantonate da destinare al Premio di Risultato per i Quadri e Impiegati e all'MbO per i Dirigenti, pari nel 2017 a euro 1.095.614 (comprehensive dei contributi). Inoltre, è comprensivo anche dei costi, sia sostenuti che accantonati, per contenzioso del lavoro che nel 2017 è stato pari a 497.092.

Si sottolinea la necessità che la Società si attenga a politiche del personale coerenti con il generale orientamento al contenimento dei costi, con riferimento alla generalità delle amministrazioni pubbliche.

3.3 – Reclutamento del personale dipendente e conferimento di incarichi

Nel corso del 2017 la Società ha espletato attività riferite a 122 avvisi pubblici di selezione riferiti a 742 posizioni (per collaborazioni e contratti a tempo determinato) richieste da parte delle Divisioni e Direzioni, delle quali sono state ricoperte 689.

Inoltre, sono 11 gli incarichi affidati a persone fisiche in grado di svolgere, in virtù delle competenze disciplinari possedute e delle esperienze professionali cumulate, ruoli di assistenza tecnica di alto profilo in specifici ambiti specialistici.¹

¹ Tali incarichi sono stati affidati facendo ricorso ai seguenti regolamenti:

- Regolamento per il reclutamento del personale dipendente e per il conferimento di incarichi dell'11 giugno 2012;
- Regolamento per la istituzione e la gestione di un "Albo degli specialisti" per servizi di assistenza tecnica di alto profilo del 22 aprile 2010;

3.4 - La formazione

Lo staff Risorse Umane – Servizio Formazione, a seguito della nuova missione istituzionale affidata ad Anpal Servizi definita dal d.lgs. n. 150/2015, ha sviluppato, nell'ultimo trimestre del 2016, il nuovo piano per la formazione dei dipendenti che si articolerà – diversamente dagli anni precedenti – nell'arco temporale biennale 2017-2018. Il Piano di Formazione così configurato è stato approvato con determinazione dell'Amministratore unico n. 6 del 20 marzo 2017.

3.4.1 - Le risorse economiche

Il piano di formazione per il biennio 2017-2018 presenta un budget complessivo di euro 679.968, di cui euro 110.018 a valere sul conto formazione aziendale Fondimpresa e conto Fondirigenti, così come definito dagli accordi rispettivamente del 12 dicembre e del 29 dicembre 2016.

A differenza di quanto previsto in fase di progettazione, per i motivi esplicitati nel paragrafo successivo, le attività formative sono state realizzate avvalendosi di società di formazione esterne e non ricorrendo a professionisti/formatori, in modo da garantire una procedura di individuazione più veloce e funzionale agli obiettivi formativi previsti.

3.4.2 - Le attività formative realizzate per l'annualità 2017

Le attività previste dal Piano di Formazione 2017-2018 sono state realizzate soltanto in minima parte, per due fattori che hanno determinato importanti cambiamenti nella dimensione organizzativa e strategica dell'azienda.

La ristrutturazione organizzativa aziendale avvenuta operativamente a partire dal mese di maggio 2017 (O.d.s. n. 19 del 5 maggio 2017 e segg.) che ha riguardato l'intera struttura aziendale, definendo nuovi e differenti compiti e ruoli attribuiti alle varie funzioni aziendali, impostando quindi un nuovo scenario organizzativo e aziendale che è risultato profondamente mutato rispetto agli anni precedenti.

In coerenza con le linee strategiche e di indirizzo per lo sviluppo di Anpal Servizi S.p.A. 2017 – 2020, presentate da Anpal Servizi e approvate dal Cda di Anpal, nel mese di settembre 2017,

- Regolamento "Albo degli specialisti" per servizi di assistenza tecnica di alto profilo del 12 giugno 2017.

dopo la fase di progettazione, è stato avviato il nuovo Piano operativo che definisce obiettivi, compiti e risultati di Anpal Servizi 2017 – 2020, in ottemperanza a quanto previsto dall’articolo 2 del decreto direttoriale di ANPAL del 7 agosto 2017.

Tutto ciò ha comportato quindi una drastica riduzione delle attività formative previste, esplicitate nella Tabella 6. Le attività formative realizzate hanno riguardato in prevalenza l’aggiornamento di competenze oltre alla formazione “obbligatoria”, sui temi della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro. Nella tabella 5 le attività sono state raggruppate per aree di competenza ed è indicato sia il totale di ore realizzate per singola area che il numero dei dipendenti/partecipazioni:

Tabella 5 – Ore realizzate/partecipazioni

Area di competenza	Ore svolte	Partecipazioni
AMM/FINANZA	140	4
APPROVV.	195	21
ICT	542	26
LEGALE	644	21
PERSONALE	98	3
SALUTE e SICUREZZA	768	161
Totale complessivo	2.387	236

Fonte: dati Ente

Nella tabella 6 è riportato l’andamento delle attività formative realizzate negli ultimi cinque anni.

Tabella 6 – Riepilogo attività (2013-2017)

Anno di riferimento dei dati	Attività formative realizzate	Partecipazioni	Ore formative erogate
2013	41	1.121	465
2014	46	1.370	561
2015	12	462	1166
2016	14	435	2081
2017	41	236	2.387

4. - L'ATTIVITA' ISTITUZIONALE

Gli obiettivi che Anpal Servizi concorre a realizzare sono finanziati attraverso i Piani Operativi Nazionali e i fondi di rotazione. Si riporta di seguito uno schema che individua i principali obiettivi ed i relativi risultati attesi che l'azienda concorre a raggiungere attraverso i programmi di spesa.

AZIONE DI SISTEMA - WELFARE TO WORK PER LE POLITICHE DI REIMPIEGO			
Data inizio	01/04/2015	Data fine	31/07/2017
Descrizione dell'iniziativa			
Obiettivo generale, e scopo dell'iniziativa	Lo scopo dell'iniziativa è stato quello di garantire che giovani e lavoratori espulsi dai processi produttivi siano raggiunti sistematicamente da politiche e servizi di welfare to work adeguati a sostenerne il tempestivo inserimento/reinserimento nel mercato del lavoro.		
AZIONI DI SOSTEGNO PER L'ATTUAZIONE SUL TERRITORIO DELLE POLITICHE DEL LAVORO			
Data inizio	01/04/2015	Data fine	31/07/2017
Descrizione dell'iniziativa			
Obiettivo generale, e scopo dell'iniziativa	L'intervento ha supportato i decisori, gli operatori e i diversi attori nei processi progettuali e gestionali dei servizi e delle politiche per l'occupazione al fine di garantire un maggiore e un migliore impatto sui cittadini e sulle imprese e un più efficace utilizzo dei fondi strutturali per le politiche del lavoro sul territorio.		
PROGRAMMA FIXO - AZIONI IN FAVORE DEI GIOVANI NEET IN TRANSIZIONE ISTRUZIONE-LAVORO E VOLTE AL SOSTEGNO DELLO SVILUPPO DEI PLACEMENT NELLE SCUOLE, UNIVERSITÀ E NEI CENTRI DI FORMAZIONE PROFESSIONALE			
Data inizio	01/09/2011	Data fine	31/12/2018
Descrizione dell'iniziativa			
Obiettivo generale, e scopo dell'iniziativa	Obiettivo strategico del Programma FlxO è contribuire a promuovere la riduzione dei tempi di transizione dalla scuola-università alla vita professionale dei giovani diplomati, laureati e dottori di ricerca, incidendo sul contenimento dei fenomeni di job, potenziando le attività volte a supportare la qualificazione dei servizi di orientamento e placement di scuole e università, anche attraverso le nuove opportunità rese disponibili dalla Garanzia Giovani e di avviare lo stesso processo anche nei confronti dei centri di formazione professionale per supportare, in particolar modo, lo sviluppo del sistema di formazione duale in Italia.		
PROGRAMMA FIXO - YEI ACCOMPAGNAMENTO AL LAVORO E TIROCINI IN FAVORE DI GIOVANI NEET IN TRANSIZIONE ISTRUZIONE -LAVORO			
Data inizio	01/04/2015	Data fine	31/07/2017
S.P.A. SPERIMENTAZIONI DI POLITICHE ATTIVE (BOTTEGHE)			
Data inizio	01/04/2015	Data fine	31/03/2018
Descrizione dell'iniziativa			
Obiettivo generale, e scopo dell'iniziativa	Obiettivo dell'intervento è migliorare i livelli di occupabilità e di occupazione dei giovani nel mercato del lavoro italiano realizzando un'azione integrata tra politiche per lo sviluppo delle imprese, politiche per il lavoro e politiche per la formazione. L'intervento si rivolge ai giovani di età compresa tra 15 e 35 anni che si trovano nello stato di disoccupazione.		

PROGRAMMA YOUR FIRST EURES JOB			
Data inizio	01/04/2017	Data fine	31/01/2019
Descrizione dell'iniziativa			
Obiettivo generale, e scopo dell'iniziativa	Nel corso del secondo anno di attività del Progetto ACT, Italia Lavoro e MLPS hanno concordato sull'esigenza (espressa con nota Ministero n. 10040 del 6/07/2016) di supportare l'Ufficio di Coordinamento Nazionale EURES nelle attività di raccordo con l'Unione Europea e nella ricerca delle partnership straniere, al fine di implementare le attività previste nel Piano di lavoro 2015-2020 e lo sviluppo e la gestione di progetti specifici. L'obiettivo che si prevede di raggiungere nell'ambito di tale linea di intervento è il supporto tecnico ad Anpal nel coordinamento di progetto, nella gestione dei flussi operativi di gestione degli incentivi, nella gestione del sistema informativo e attività di promozione e comunicazione previste dal Programma Your First Eures Job 5.0.		
PARI OPP - POLITICHE ATTIVE PER SOSTENERE IL LAVORO DELLE DONNE E LE POLITICHE DI PARI OPPORTUNITÀ			
Data inizio	01/04/2016	Data fine	30/06/2017
Descrizione dell'iniziativa			
Obiettivo generale, e scopo dell'iniziativa	Il progetto ha supportato la Consigliera Nazionale di Parità nell'espletamento delle proprie funzioni di promozione delle pari opportunità nel lavoro in Italia e a livello comunitario.		
EQUIPE 2020			
Data inizio	01/01/2015	Data fine	31/07/2017
Descrizione dell'iniziativa			
Obiettivo generale, e scopo dell'iniziativa	Obiettivo generale dell'intervento è stato quello di migliorare la performance del sistema produttivo italiano con effetti positivi sull'occupazione (soprattutto femminile) e sulla qualità del lavoro (in termini di work-life balance), creando sinergie funzionali tra innovazione organizzativa e sviluppo del capitale umano, aumentando il numero di aziende e di "sistemi territoriali" che introducono forme di organizzazione del lavoro flessibili, innovative, sostenibili, accesso a servizi di welfare aziendale/territoriale e percorsi per la gestione della maternità/paternità finalizzati a combinare l'aumento di produttività, l'armonizzazione dei tempi di vita e di lavoro e l'aumento dell'occupazione femminile, con una specifica attenzione alle donne madri.		
PRO.DI.G.E.O.			
Data inizio	01/04/2015	Data fine	
Descrizione dell'iniziativa			
Obiettivo generale, e scopo dell'iniziativa	Lo scopo dell'iniziativa è stato quello di qualificare gli operatori dei Servizi per il lavoro pubblici e privati, attraverso un sistema di formazione e aggiornamento per la diffusione di contenuti didattici digitali, strumenti e servizi innovativi, come strategia per il miglioramento della qualità delle risorse umane che operano nell'ambito dei Servizi.		
S.I.S.P.A. - STRUMENTI INFORMATIVI E STANDARD PER LE POLITICHE ATTIVE			
Data inizio	01/03/2015	Data fine	31/12/2017
Descrizione dell'iniziativa			
Obiettivo generale, e scopo dell'iniziativa	Il progetto- ha inteso costruire e rendere disponibile un sistema di supporti tecnici a sostegno del rafforzamento e la qualificazione della rete dei servizi per il lavoro. S.I.S.P.A. Ha agito, quindi, nella logica della trasversalità, mettendo a disposizione del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, delle aree strategiche e dei programmi di Italia Lavoro, nonché dei diversi attori a vario titolo coinvolti, supporti informativi e strumenti in grado di integrare e mettere in relazione informazioni e conoscenze a supporto dell'attuazione delle politiche attive del lavoro.		

SUPPORTI TECNOLOGICI ALLA GARANZIA GIOVANI (S.T.Y.G.)			
Data inizio	01/03/2015	Data fine	30/04/2018
Descrizione dell'iniziativa			
Obiettivo generale, e scopo dell'iniziativa	Il progetto intende: garantire l'operatività dei progetti FIXO YEI e Accompagnamento al lavoro finanziati a Italia Lavoro, garantire, nella fase di progettazione dei piani di intervento con le singole Regioni, la presenza degli elementi informativi necessari al monitoraggio e alla rendicontazione delle attività dei progetti in accordo con gli standard nazionali definiti nell'ambito della Garanzia; supportare il Ministero nell'ambito della Garanzia Giovani.		
ASSISTENZA TECNICA AL MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI PER LA VALORIZZAZIONE STATISTICA DEL SISTEMA INFORMATIVO DEL LAVORO			
Data inizio	01/04/2015	Data fine	30/06/2017
Descrizione dell'iniziativa			
Obiettivo generale, e scopo dell'iniziativa	Obiettivo dell'iniziativa è assistere la Direzione Generale dei sistemi informativi, dell'innovazione tecnologica e della comunicazione del Ministero del Lavoro nella valorizzazione e utilizzazione statistica delle banche dati del sistema informativo del lavoro, nonché nella predisposizione di prodotti editoriali su specifiche dimensioni di analisi. .		
COMPA-SUPPORTARE LA COMUNICAZIONE DELLE POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO			
Data inizio	01/04/2015	Data fine	31/12/2019
Descrizione dell'iniziativa			
Obiettivo generale, e scopo dell'iniziativa	L'intervento intende contribuire a migliorare l'efficacia delle iniziative di comunicazione a supporto dei programmi e degli interventi attuati nell'ambito del PON SPAO, anche con l'obiettivo di sostenere il rafforzamento dei servizi e delle politiche attive del lavoro.		
AT PIANO GARANZIA GIOVANI REGIONE MARCHE			
Data inizio	01/10/2015	Data fine	31/07/2017
Descrizione dell'iniziativa			
Obiettivo generale, e scopo dell'iniziativa	Obiettivo generale dell'intervento è supportare l'efficace realizzazione del Piano di attuazione della Garanzia Giovani della Regione Marche, mediante l'assistenza nella sperimentazione di modelli, procedure e tecniche di monitoraggio degli interventi della Garanzia Giovani.		
LA MOBILITÀ INTERNAZIONALE DEL LAVORO			
Data inizio	01/01/2006	Data fine	31/12/2018
Descrizione dell'iniziativa			
Obiettivo generale, e scopo dell'iniziativa	Il programma "La Mobilità Internazionale del lavoro" ha l'obiettivo di favorire l'ingresso regolare dei cittadini extracomunitari che vogliono lavorare nel nostro paese, anche al fine di sviluppare la rete internazionale dei servizi per il lavoro in cooperazione con il sistema degli intermediari autorizzati italiani per la gestione programmata e qualificata dei flussi.		
SUPPORTO ALLA GOVERNANCE INTEGRATA DELLE POLITICHE MIGRATORIE TRA LAVORO E INTEGRAZIONE SOCIALE - FPM			
Data inizio	06/02/2015	Data fine	31/07/2018
Descrizione dell'iniziativa			
Obiettivo generale, e scopo dell'iniziativa	L'intervento è diretto a rafforzare la cooperazione tra le istituzioni centrali, le Regioni e gli Enti locali, per accrescere l'efficacia degli interventi rivolti alla integrazione socio-lavorativa dei cittadini stranieri e si concretizza nella assistenza tecnica fornita alla Direzione Generale dell'Immigrazione e delle politiche per l'integrazione del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.		