Appendice alla Relazione sulla *performance* 2024

***"Programma di governance dei progetti strategici del Dipartimento e valorizzazione delle competenze a supporto del lavoro che cambia"* - Stato di attuazione al 31.12.2024 - Dipartimento per le politiche del lavoro, previdenziali, assicurative e per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro**

www.lavoro.gov.it

MINISTERO del LAVORO
e delle POLITICHE SOCIALI

"Programma di governance dei progetti strategici del Dipartimento e valorizzazione delle competenze a supporto del lavoro che cambia"

Dipartimento per le politiche del lavoro, previdenziali, assicurative e per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro

Stato di attuazione al 31.12.2024

Nel corso nel 2024, il Dipartimento per le politiche del lavoro, previdenziali, assicurative e per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro, ha avviato il *"Programma di governance dei progetti strategici del Dipartimento e valorizzazione delle competenze a supporto del lavoro che cambia"*.

Al riguardo si precisa che, come previsto nel vigente SMVP, i progetti speciali non sono considerati ai fini della misurazione della performance organizzativa almeno nella fase di prima applicazione del Sistema medesimo.

Nondimeno, si è ritenuto opportuno rendicontare in apposita *Appendice* alla Relazione sulla performance 2024, a cura Dipartimento per le politiche del lavoro, previdenziali, assicurative e per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro, lo stato di realizzazione dei progetti al 31 dicembre 2024, avviati nell'ambito del Programma.

1. STATI GENERALI

Il *"Programma di governance dei progetti strategici del Dipartimento e valorizzazione delle competenze a supporto del lavoro che cambia"* redatto nell'ambito degli *"Stati Generali del Dipartimento - L'innovazione per il lavoro che cambia"* ha consentito di avviare un percorso di addestramento preordinato all'adozione di differenti modalità di lavoro per il miglioramento continuo dei servizi offerti all'utenza anche attraverso l'innovazione tecnologica e, in particolare, mediante l'utilizzo dell'Intelligenza Artificiale.

Il Dipartimento per le politiche del lavoro, previdenziali, assicurative e per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro ha promosso un ampio percorso di confronto con tutti gli attori coinvolti attraverso un evento dedicato tenutosi in data 8 ottobre 2024, che ha permesso di raccogliere feedback e 35 idee progettuali strategiche.

L'evento ha rappresentato un'importante occasione di formazione, finalizzato a promuovere nuove competenze e ad agevolare il processo di trasformazione delle politiche attive. Le attività sono state articolate su tre aree principali:

- Analisi dei trend occupazionali e delle politiche attive: approfondimento dei principali trend del mercato del lavoro, con particolare attenzione all'evoluzione delle competenze, alle nuove forme di lavoro e agli effetti della transizione digitale.

- Supporto formativo sulle sfide del mondo del lavoro: elaborazione di contenuti formativi da utilizzare durante il convegno, incentrati sul futuro del lavoro, la modernizzazione dei servizi per l'impiego e l'innovazione nei processi di apprendimento continuo.

- Interventi di change management: illustrazione di metodologie e strumenti per agevolare la trasformazione organizzativa e la transizione digitale, con il coinvolgimento diretto degli stakeholder e un focus sull'adattamento dei processi della Direzione Generale delle Politiche Attive del Lavoro.

Durante l'evento sono stati condivisi materiali di approfondimento, tra cui presentazioni in formato Power Point e video (sia in italiano che in inglese) sui temi inerenti alle attività presentate.

Infine, tra le 35 idee progettuali identificate, sono stati scelti sette progetti pilota sperimentali per i quali, a seguito di un apposito incontro con Direttori e Dirigenti tenutosi in data 25 novembre 2024, sono stati identificati i relativi responsabili. In data 16 dicembre 2024 sono state altresì presentate le progettualità ai funzionari e raccolte le candidature per costituire i gruppi di lavoro dedicati.

1.1 Metodologia del Project Management

Per assicurare il governo efficace delle attività progettuali, sono state analizzate diverse metodologie di Project Management al fine di individuare l'approccio più efficace e coerente con le caratteristiche del Dipartimento. È stata quindi individuata e condivisa con l'Amministrazione una metodologia ibrida (Hybrid Agile), che combina elementi predittivi e agili, per favorire una gestione iterativa e flessibile dei progetti di cui al presente programma. Questo approccio consente di definire con chiarezza gli obiettivi, responsabilizzare i gruppi di lavoro e garantire soluzioni aderenti alle aspettative degli stakeholder, mantenendo al contempo un adeguato livello di controllo e pianificazione.

1.2 Piattaforma SNAP Learning

Nell'ambito dei progetti strategici del Dipartimento, è stata adottata una piattaforma digitale a supporto della collaborazione asincrona e della condivisione del materiale, in coerenza con i nuovi modelli organizzativi improntati al lavoro per progetti e alla modalità operativa ibrida. A tal fine, si è scelto di introdurre la piattaforma SNAP Learning, concepita quale strumento abilitante per l'apprendimento continuo e per la diffusione delle competenze.

Nel mese di dicembre 2024 sono state presentate le funzionalità e le caratteristiche tecniche della piattaforma e si è proceduto alla realizzazione di uno studio di fattibilità tecnico-operativo, finalizzato alla sua introduzione quale strumento stabile di collaborazione asincrona, destinato agli utenti dipartimentali e all'AT. I risultati dello studio hanno confermato la piena coerenza della piattaforma SNAP Learning con gli obiettivi del Programma e la sua idoneità a supportare efficacemente sia i percorsi formativi sia le progettualità strategiche in corso. In esito a tali attività, la piattaforma è stata attivata e resa immediatamente disponibile all'utenza interessata, a supporto delle iniziative previste dal Programma. Successivamente, sono stati organizzati incontri di follow- up, finalizzati alla personalizzazione dei contenuti della piattaforma rispetto ai percorsi di addestramento e ai progetti strategici, al fine di garantire una maggiore aderenza ai fabbisogni formativi e operativi dei destinatari.

1.3 Progetto pilota "Piattaforma Welfare Diffuso"

È stata avviata la fase di ideazione della piattaforma digitale "Welfare Diffuso", una soluzione innovativa pensata per facilitare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro nel settore dell'assistenza domiciliare. La piattaforma nasce per rispondere a problematiche strutturali del comparto, caratterizzato da elevata frammentazione, alti livelli di lavoro irregolare e crescente domanda dovuta all' invecchiamento della popolazione. Sono state condotte analisi preliminari sull' utenza target — nuclei familiari in cerca di assistenza, lavoratori del comparto socio-assistenziale, enti pubblici e operatori privati — al fine di modellare servizi coerenti con i bisogni reali.

1.4 Progetto pilota "Proattività NEET"

Nell'ambito delle azioni strategiche a sostegno dell'occupazione giovanile, è stato avviato il Progetto di Proattività NEET, con l'obiettivo di intercettare precocemente i giovani che non studiano, non lavorano e non sono inseriti in percorsi di formazione (NEET), al fine di attivare percorsi personalizzati di accompagnamento al lavoro o alla formazione. Il progetto risponde a obiettivi prioritari di interesse nazionale, tra cui: il rafforzamento delle politiche attive per i giovani; il superamento dell' inerzia informativa attraverso meccanismi di contatto diretto e proattivo; la valorizzazione delle banche dati pubbliche per identificare tempestivamente le situazioni di inattività.

È stata svolta un'analisi normativa approfondita di riferimento, con particolare attenzione alla promozione dell'uso responsabile e proattivo dei dati pubblici per finalità occupazionali. È stato inoltre progettato il flusso di scambio dati tra i principali enti coinvolti — Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (MLPS), Ministero dell' Istruzione e del Merito (MIM), Ministero dell'Università e della Ricerca (MUR) e INPS — che consente, tramite interoperabilità, l'identificazione tempestiva di giovani non impegnati in attività formative o lavorative e l'attivazione automatizzata di azioni di contatto e segnalazione verso i servizi territoriali competenti. Parallelamente, è stata ideata una segmentazione preliminare della platea NEET, basata su una combinazione di fattori quali età, territorio, percorso scolastico, esperienze pregresse di lavoro, condizioni socioeconomiche e situazioni di fragilità. Questa segmentazione ha permesso di indirizzare le azioni secondo un approccio differenziato, orientato alla personalizzazione degli interventi e all' ottimizzazione dell'efficacia delle misure attivate.

2. PROGRAMMA DI CHANGE MANAGEMENT — PERCORSI DI ADDESTRAMENTO

A seguito della riorganizzazione del Ministero secondo quanto disposto dal DPCM n. 230/2023 e in coerenza con l'adozione di differenti modalità di lavoro presso il Dipartimento, finalizzate a promuovere il lavoro per progetti e il miglioramento continuo dei servizi offerti all'utenza anche attraverso l'innovazione tecnologica, è stato avviato un articolato percorso di Change Management nell'ambito del "Programma di governance dei progetti strategici del Dipartimento e valorizzazione delle competenze a supporto del lavoro che cambia".

Pertanto, è stato avviato il primo ciclo di addestramento, intitolato "La gestione delle interazioni e comunicazioni complesse", rivolto a Funzionari, Assistenti e Operatori del Dipartimento. Il percorso è stato concepito per rafforzare le competenze relazionali e comunicative, fondamentali per affrontare le dinamiche complesse che caratterizzano i nuovi contesti organizzativi.

A partire dal 10 dicembre 2024 sono state erogate 6 sessioni in presenza, calendarizzate come di seguito:

- Sessione n. 1 erogata in data 10/12/2024
- Sessione n. 2 erogata in data 12/12/2024
- Sessione n. 3 erogata in data 13/12/2024
- Sessione n. 4 erogata in data 17/12/2024
- Sessione n. 5 erogata in data 18/12/2024
- Sessione n. 6 erogata in data 19/12/2024

Altresì, nel mese di dicembre 2024 è stato predisposto il calendario inerente all'erogazione dei successivi cicli di addestramento da erogarsi, in modalità virtuale o in presenza attinenti ai seguenti ambiti:

- La gestione del cambiamento e delle crisi;
- Il pensiero strategico e la leadership;
- Approcci, strumenti e tecniche di project management;
- Il lavoro in modalità "agile";
- La gestione della trasformazione digitale;
- La collaborazione digitale;
- Protezione da minacce cibernetiche;
- Alfabetizzazione su Intelligenza Artificiale.

3. EVOLUZIONE DEL SIISL

È stata curata l'attuazione degli interventi previsti dagli artt. 25 e 26 del D.L. 60/2024, attraverso il rafforzamento della piattaforma SIISL quale marketplace digitale nazionale per l'intermediazione tra domanda e offerta di lavoro e per l'accesso integrato ai servizi del lavoro.

A supporto della definizione delle evoluzioni funzionali e dei possibili sviluppi futuri della piattaforma, è stato adottato un approccio metodologico innovativo, basato sull' impiego del framework del Design Thinking, con l'obiettivo di ipotizzare scenari di sviluppo futuri coerenti con le aspettative degli utenti e con l'evoluzione dei contesti normativi e tecnologici e facilitare la prototipazione di soluzioni agili e testabili, in un'ottica di miglioramento continuo e co-creazione dei servizi digitali.

In tale contesto, nel mese di dicembre 2024 sono state individuate le date per lo svolgimento dei workshop operativi (tavoli di lavoro), previsti a partire da gennaio 2025, che coinvolgeranno rappresentanti dei principali attori istituzionali. I workshop avranno lo scopo di raccogliere esigenze e definire congiuntamente le priorità evolutive della piattaforma SIISL.

4. FASCICOLO SOCIALE E LAVORATIVO DEL CITTADINO

Nel corso del 2024 è stata avviata la progettazione e realizzazione del “Fascicolo Sociale e Lavorativo del Cittadino”, uno strumento innovativo che si configura come sistema di interoperabilità tra le principali istituzioni pubbliche coinvolte nelle politiche sociali e del lavoro. L'iniziativa risponde all'obiettivo strategico di favorire la semplificazione amministrativa, la digitalizzazione e l'efficientamento dei servizi pubblici, mettendo al centro l'integrazione dei dati e dei percorsi individuali del cittadino.

www.lavoro.gov.it

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali