
Relazione sulla Performance 2021

Programmazione strategica 2021/2023

www.lavoro.gov.it



INDICE

PREMESSA	2
1. I PRINCIPALI RISULTATI RAGGIUNTI.....	3
1.1 LA CREAZIONE DEL VALORE PUBBLICO	3
2. ANALISI DEL CONTESTO E DELLE RISORSE	4
2.1 CONTESTO ESTERNO.....	4
2.2 CONTESTO INTERNO.....	5
2.3 STATO DELLE RISORSE	6
2.4 PARI OPPORTUNITÀ E BILANCIO DI GENERE	10
2.5 POLA.....	10
3. MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA <i>PERFORMANCE</i> ORGANIZZATIVA	11
3.1. OBIETTIVI ANNUALI	11
3.2. OBIETTIVI SPECIFICI (triennali).....	12
3.3. PERFORMANCE ORGANIZZATIVA COMPLESSIVA	12
3.4 MISURAZIONE E VALUTAZIONE DEGLI OBIETTIVI INDIVIDUALI.....	13
4. PROCESSO DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE.....	13

PREMESSA

Il presente documento è redatto ai sensi dell'art.10, comma 1, lettera b) del decreto legislativo n.150/2009, così come modificato dal decreto legislativo n.74/2017, tenuto conto delle indicazioni contenute nelle "Linee guida per la Relazione annuale sulla performance" n.3/2018, emanate dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica, che sostituiscono le Delibere Civit/Anac n. 5 e n. 6 del 2012.

La Relazione ha una duplice funzione in quanto si configura da un lato come strumento di miglioramento gestionale dall'altro come strumento di accountability. Consente di analizzare ed evidenziare a consuntivo, il proprio sistema organizzativo attraverso la descrizione dei risultati raggiunti nello svolgimento di attività di programmazione, gestione e controllo nell'ottica del rispetto e del pieno soddisfacimento dei principi di efficienza e di efficacia dell'azione amministrativa.

La Relazione chiude il ciclo della performance del 2021, in relazione agli obiettivi programmati ed inseriti nel Piano della Performance 2021-2023 sulla base delle priorità politiche individuate nell'Atto di indirizzo dell'On.le Ministro, D.M. 4 dicembre 2020 n. 144.

Al riguardo si precisa che il Dicastero - pur nel perdurare dell' emergenza pandemica da Covid 19- ha assicurato, anche attraverso il diffuso utilizzo della modalità di lavoro agile, la realizzazione degli obiettivi programmati.

1. I PRINCIPALI RISULTATI RAGGIUNTI

1.1 LA CREAZIONE DEL VALORE PUBBLICO

Il perdurare dello stato emergenziale causato dalla pandemia da COVID 19 ha inciso in modo determinante sulla qualità di vita, del lavoro e di interazione della popolazione mondiale e nazionale . A questo proposito si ricorda che il *Quadro temporaneo per le misure di aiuto di stato a sostegno dell' economia per l' emergenza covid-19 (Temporary framework - COM (2020/C 91 I/01)* - è stato prorogato nel corso del 2021 dalla Commissione europea per ben due volte con Comunicazione C (2021) 564 final del 28.01.2021 e con Comunicazione C (2021) 8442 final del 18.11.2021, stabilendo la proroga di tali misure fino al 30.06.2022.

L'azione del Governo, pertanto, è stata caratterizzata da scelte in grado di contemperare le esigenze di tutela della salute con quelle di sostegno al lavoro e ai settori economici e produttivi, cogliendo l'occasione per realizzare trasformazioni radicali del modello economico e sociale in un'ottica di "resilienza trasformativa".

Conseguentemente l'azione del Ministero si è contraddistinta nell'implementare e rafforzare politiche per il lavoro, previdenziali e politiche sociali necessarie a garantire un adeguato sostegno alle famiglie e alle imprese.

Il Dicastero, al fine di ridurre le conseguenze negative per le famiglie, in questo particolare momento storico, ha tenuto conto necessariamente delle sfide cui è chiamato, nell'ambito del quadro internazionale e comunitario, pur nella considerazione del rallentamento nel raggiungimento di tali obiettivi a causa delle conseguenze dell'emergenza sanitaria da COVID 19 e della crisi internazionale in corso.

L'azione del Dicastero è stata quindi volta all'implementazione del "Valore pubblico" fornito alla collettività ed a tale riguardo si evidenzia che -in attuazione di quanto previsto dal decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113- l'introduzione della programmazione integrata (nell'ambito del Piao) comporterà l'individuazione - per ogni amministrazione - del valore pubblico generato dall'azione amministrativa, inteso come dimensione per consentire di individuare e valutare l'azione dell'Amministrazione.

Il valore pubblico fornito dal Dicastero alla collettività consiste nell'accrescimento del benessere economico, sociale, educativo, assistenziale, ambientale, a favore dei cittadini e del tessuto produttivo.

A tal fine nel corso del 2021 le principali misure adottate sono state le seguenti:

- **supporto operativo** all'attuazione del **Reddito di cittadinanza** istituito con decreto-legge, del 28 gennaio 2019, n. 4, convertito con modificazioni dalla legge 28 marzo 2019, n. 26, mediante:
 - aggiornamento della piattaforma GePI di coordinamento dei comuni per la gestione dei Patti per l'inclusione sociale, la gestione dei progetti utili alla collettività e l'attuazione dei controlli anagrafici;
 - sviluppo del cruscotto di monitoraggio e valutazione del RDC e dei relativi LEP di contrasto alla povertà unitamente alla predisposizione delle condizioni che garantiranno l'accessibilità all'esterno dei dati funzionali a promuovere la programmazione territoriale;
 - intensificazione dell'attività di accompagnamento e supporto formativo del territorio che, anche grazie alle attività di accompagnamento mirato, contribuisce ad attenuare gli effetti dell'aumentato carico di domanda di assistenza e della crescente complessità gestionale che caratterizzano questa fase di implementazione della misura.
- **vigilanza sui profili applicativi delle diverse misure di natura previdenziale** - tese ridurre o a differire il carico della contribuzione - **introdotte al fine di fronteggiare le gravi difficoltà economiche** venutesi a creare a causa dell'emergenza epidemiologica da COVID-19.

- **attività tese all' avvio della riforma degli ammortizzatori sociali** adottata con Legge 30 dicembre 2021, n. 234.
- **Piano nazionale degli interventi sociali** discusso e approvato dalla Rete della protezione e dell'inclusione sociale il 28 luglio 2021 che contiene al suo interno il **Piano sociale nazionale 2021-2023 e il Piano per la lotta alla povertà 2021-2023**.
- pubblicazione on line del **Portale Integrazione Migranti (www.integrazionemigranti.gov.it)** nella sua nuova veste.
- istituzione del **Fondo straordinario per il sostegno degli enti del Terzo settore**, con una dotazione iniziale di 70 milioni di euro per l'anno 2021, elevata a complessivi 230 milioni di euro, per effetto degli incrementi disposti dall'articolo 14, comma 1 del D.L. n. 41/2021, convertito dalla L. n. 69/2021 e dall' articolo 1 -quater del D.L. n. 73/2021, convertito dalla L. n.106/2021.
- avvio dell'operatività del **Registro unico nazionale del Terzo settore (RUNTS)** in data 23 novembre 2021
- **aggiornamento**, in seno al Tavolo Caporalato istituito con D.L. 119/2018 come convertito, con emendamenti, dalla l. n.136 del 17 dicembre 2018 (art.25 quater), rispetto all'attuazione delle azioni di cui al **Piano Triennale di contrasto allo sfruttamento lavorativo in agricoltura e al caporalato (2020-22)**; presentazione delle Linee Guida per l'identificazione, la protezione e l'assistenza delle vittime di sfruttamento lavorativo in agricoltura.

2. ANALISI DEL CONTESTO E DELLE RISORSE

2.1 CONTESTO ESTERNO

Nel 2021 l'economia italiana ha sperimentato una fase di crescita, in uno scenario macroeconomico nazionale ed internazionale ancora dipendente dagli sviluppi della pandemia da COVID-19. Tale ripresa inizia con un lieve aumento del Pil in termini congiunturali (0,3%) nel primo trimestre e si rafforza in misura significativa nel secondo (2,7%). Congiuntamente all'aumento dei tassi di vaccinazione e alla graduale abolizione di gran parte delle restrizioni, il recupero della domanda interna e in particolare dei servizi ha sostenuto i significativi miglioramenti del quadro macroeconomico. Tale dinamica si è andata successivamente consolidando, in particolare nel terzo trimestre, in misura minore nel quarto, che ha risentito della recrudescenza della pandemia e dei forti rincari delle materie prime, soprattutto di quelle energetiche. Il dato annuale registra nel complesso una crescita del Pil pari a +6,6%, a fronte del -9,0% del 2020, con un'espansione superiore alla media dell'area euro e dell'Unione europea (entrambe pari a +5,4%).

La ripresa economica coinvolge anche il mercato del lavoro, con un incremento sia del numero degli occupati (0,6%, pari a +149.000 individui), che delle ore lavorate (+8,0%), dopo il forte calo del 2020, con valori che si mantengono ancora al di sotto di quelli precedenti la pandemia. L'aumento ha riguardato unicamente i rapporti di lavoro dipendente (+1,6%) e in particolare quelli a termine (+9,7%), che erano molto diminuiti nei primi mesi della pandemia, mentre quelli a tempo indeterminato sono rimasti sostanzialmente stabili. Tra i settori economici l'occupazione ha accelerato nelle costruzioni ed è tornata ad espandersi nella manifattura e nel commercio mentre è rimasta molto debole nel turismo. I dati del Ministero del lavoro e delle politiche sociali tratti dalle Comunicazioni obbligatorie (CO) registrano nello stesso periodo 11,3 milioni di attivazioni di rapporti di lavoro (comprehensive delle

trasformazioni a tempo indeterminato), con una crescita del 17,5% rispetto al 2020. Si osserva anche un aumento delle cessazioni di rapporti di lavoro, con un saldo pari a +665 mila.

Accanto ai dati relativi alla dinamica del prodotto e del mercato del lavoro l'indice di povertà assoluta, rilevato dall'ISTAT nell'indagine campionaria sulle spese per consumi delle famiglie costituisce un importante indicatore del contesto nazionale.

Secondo le stime definitive, nel 2021 sono poco più di 1,9 milioni le famiglie in povertà assoluta (con un'incidenza pari al 7,5%), per un totale di circa 5,6 milioni di individui (9,4%), valori stabili rispetto al 2020 quando l'incidenza ha raggiunto i suoi massimi storici ed era pari, rispettivamente, al 7,7% e al 9,4%.

La causa di questa sostanziale stabilità è imputabile secondo l'Istat a diversi fattori; in particolare, a un incremento più contenuto della spesa per consumi delle famiglie meno abbienti che non è stato sufficiente a compensare la ripresa dell'inflazione (+1,9% nel 2021), in assenza della quale la quota di famiglie in povertà assoluta sarebbe scesa al 7,0% e quella degli individui all'8,8%.

Parallelamente, si osserva come il valore dell'intensità della povertà assoluta, cioè la distanza media dei consumi delle famiglie dalla soglia di povertà, resta stabile, dopo la discesa del 2020 al 18,7%, sostenuta dalle misure di sostegno del reddito intraprese per contrastare gli effetti della pandemia quali l'estensione della Cassa integrazione guadagni, il reddito di emergenza, il reddito di cittadinanza. Con riferimento a quest'ultimo, i dati più recenti dell'Osservatorio INPS sul Reddito e la pensione di cittadinanza, hanno rilevato una crescita dei beneficiari nel periodo 2020-2021. Nei primi dodici mesi del 2021, infatti, i nuclei beneficiari del RdC/PdC (per la stragrande maggioranza percettori del RdC) per almeno una mensilità, sono stati 1 milione 738 mila, per un totale di 3 milioni 890 mila persone coinvolte, con un incremento rispetto ai dodici mesi del 2020, quando i nuclei coinvolti erano stati 1 milione 577 mila, per un totale di 3 milioni 700 mila individui.

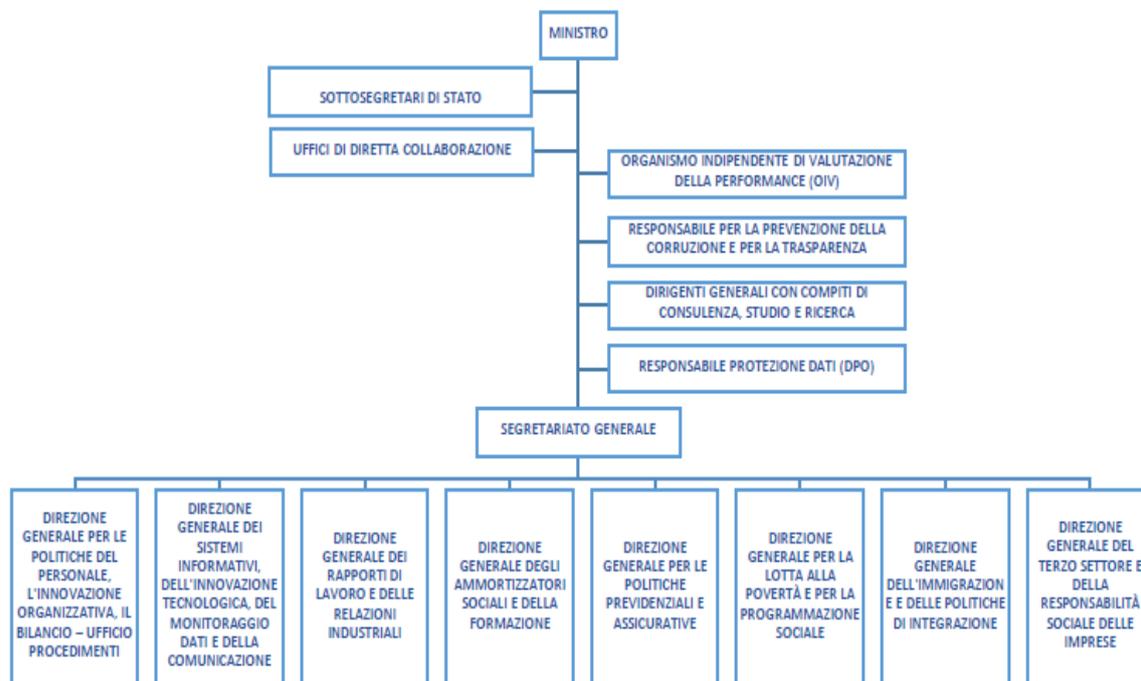
Con riferimento alle previsioni per il 2022-2023, nelle "previsioni d'autunno" 2021, la Commissione europea profila per l'economia italiana un percorso di espansione stabile e sostenuto, grazie all'allentamento delle carenze dell'offerta, al sostegno di bilancio nazionale e, in particolare, al dispiegarsi della *Recovery and Resilience Facility (RRF)*. Secondo la Commissione, infatti, il PIL reale dovrebbe rimbalzare del 6,2% nel 2021, prima che la crescita si posizioni al 4,3% nel 2022 e al 2,3% nel 2023, un tasso di crescita in linea con l'area euro e l'UE. Riguardo al mercato del lavoro viene rilevato come, la fine delle misure di protezione contro la pandemia come il divieto generale di licenziamento e l'ampio accesso ai regimi di mantenimento del posto di lavoro per i lavoratori del settore manifatturiero e delle costruzioni alla fine di giugno 2021, non abbiano finora portato a sostanziali perdite di posti di lavoro. Nel complesso il tasso di disoccupazione è previsto scendere al 9,2% entro il 2023, in un contesto di graduale aumento dell'offerta di lavoro. Tale *Outlook* rimane, tuttavia, soggetto a rischi al ribasso, legati principalmente al contesto internazionale e alla pandemia.

2.2 CONTESTO INTERNO

Nel corso del 2021 era in corso di definizione il processo di riorganizzazione previsto dal Regolamento di organizzazione del Dicastero, adottato con D.P.C.M. n. 140 del 24 giugno 2021 e pertanto la realizzazione degli obiettivi è stata realizzata con il precedente assetto organizzativo (delineato con Decreto del Presidente della Repubblica del 15 marzo 2017 n. 57, e successivo decreto ministeriale del 6 dicembre 2017 (pubblicato sulla G.U. del 25 gennaio 2018) recante l'individuazione della titolarità dei nuovi uffici dirigenziali non generali).

L'assetto del Ministero del 2021, costituito interamente da uffici di Amministrazione centrale, inclusi gli uffici di diretta collaborazione del Ministro, dei Sottosegretari di Stato e dell'Organismo Indipendente di Valutazione della *Performance* (OIV), è rappresentato nella figura n.1.

Figura 1_ Organigramma



In particolare, si esplicita l'articolazione della struttura:

- un Segretariato Generale, cui spetta il coordinamento dell'azione amministrativa, l'elaborazione degli indirizzi e dei programmi e che opera alle dirette dipendenze del Ministro;
- otto Direzioni Generali;
- un posto di funzione dirigenziale di livello generale per i compiti di Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, ai sensi della legge 6 novembre 2012, n. 190 e Autorità di audit dei fondi comunitari;
- 53 uffici di livello dirigenziale non generale;
- due posizioni dirigenziali di livello generale di consulenza, studio e ricerca, ai sensi dell'articolo 19, commi 4 e 10 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

2.3 STATO DELLE RISORSE

Lo stato delle risorse, è un elemento centrale dell'intero ciclo della *performance*, in quanto, a preventivo, consente all'Amministrazione di calibrare la fattibilità degli obiettivi sulle risorse disponibile ed a consuntivo, permette invece, di valutare il livello di raggiungimento dei risultati rispetto alle risorse utilizzate.

STATO DELLE RISORSE UMANE

Le tabelle che seguono rappresentano il quadro della situazione del personale dipendente al 31 dicembre 2021, in chiave di genere, distribuito per qualifica e classi di età, tenendo conto delle articolazioni orarie alternative e/o flessibili come *part-time* e telelavoro.

Si rappresenta, per una migliore comprensione, che i campi vuoti delle tabelle che seguono corrispondono al valore 0.

✓ **Totale personale in servizio al 31 dicembre 2021**

	Donne		Uomini		Totale	
Totale personale	566	69%	256	31%	822	100%

✓ **Personale di livello dirigenziale**

	Donne		Uomini		Totale	
Dirigenti I fascia dirigenziale di livello generale						
Meno di 30 anni	0		0			
31-40	0		0			
41-50	1	100%	0		1	100%
Oltre 50	4	50%	4	50%	8	100%
Totale personale	5	56%	4	44%	9	100%
Dirigenti II fascia di livello dirigenziale non generale						
Meno di 30 anni	0		0			
31-40	0		2	100%	2	100%
41-50	6	67%	3	33%	9	100%
Oltre 50	24	83%	5	17%	29	100%
Totale personale	30	75%	10	25%	40	100%
Incarichi di direzione di livello generale assegnati a dirigenti di II fascia						
Meno di 30 anni						
31-40						
41-50						
Oltre 50	1	100%			1	100%
Totale personale	1	100%			1	100%

✓ **Incarichi di direzione generale assegnati a persone prive della qualifica di dirigente art. 19 comma 6 D.lgs. n. 165/2001**

	Donne		Uomini		Totale	
Totale personale			1		1	100%

✓ **Incarichi di direzione di livello non generale assegnati a persone prive della qualifica di dirigente art. 19 comma 6 D.lgs. n. 165/2001**

	Donne		Uomini		Totale	
Totale personale	1	25%	3	75%	4	100%

✓ **Personale delle aree funzionali**

	Donne		Uomini		Totale	
Terza area (ex posizioni C o assimilati)						
Meno di 30 anni	2	100%	0		2	100%
31-40	62	79%	16	21%	78	100%
41-50	72	78%	20	22%	92	100%
Oltre 50	145	71%	59	29%	204	100%
Totale personale	281	75%	95	25%	376	100%
Altri dipendenti						
Meno di 30 anni	0		0			
31-40	0		1	100%	1	100%
41-50	12	41%	17	59%	29	100%
Oltre 50	175	62%	107	38%	282	100%
Totale personale	187	60%	125	40%	312	100%

✓ **Personale con contratto a termine**

	Donne		Uomini		Totale	
Tempo determinato	12	63%	7	37%	19	100%
Contratto co.co.co						
Contratto di consulenza occasionale di durata superiore a un anno						
Contratto di formazione lavoro						
Altre tipologie						
Totale personale						
Sul totale del personale con contratto a tempo determinato quanti prestano lavoro a tempo pieno	12	63%	7	37%	19	100%

✓ **Personale con contratto Part-time**

	Donne		Uomini		Totale	
Personale con contratto a tempo indeterminato						
Personale con P/t inferiore e/o uguale al 50%	9	69%	4	31%	13	100%
Personale con P/t superiore al 50%	40	85%	7	15%	47	100%
Personale con contratto a tempo determinato						
Personale con P/t inferiore e/o uguale al 50%						
Personale con P/t inferiore e/o uguale al 50%						
Totale personale	49	82%	11	18%	60	100%

✓ **Differenziali retributivi incarichi dirigenziali**

	Donne	Uomini	Differenza %
Dirigenti I fascia (valore medio)	€ 154.639,63	€ 154.639,63	0,00%
Dirigente II fascia (valore medio)	€ 78.029,70	€ 77.301,57	0,93%
Incarichi di direzione di livello generale assegnati a dirigenti di II fascia (valore medio)	€ 154.639,63		100%
Incarichi di direzione di livello generale assegnati a persone prive della qualifica di dirigente ex art. 19, c.6, d.lgs. 165/2001 (valore medio)		€ 214.502,16	100%
Incarichi di direzione di livello non generale assegnati a persone prive della qualifica di dirigente ex art. 19, c.6, d.lgs. 165/2001 (valore medio)	€ 78.625,44	€ 83.039,64	5,32%

Nb: nella tabella è indicata la retribuzione annua lorda incluse la retribuzione di risultato e la retribuzione variabile

✓ **Formazione sulle pari opportunità/discriminazione**

	Numero di persone		Ore annue per persona	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Dirigenti I fascia	0	0	0	0
Dirigenti II fascia	1	2	4	5
Terza area (ex posizioni C o assimilati)	9	7	7,7	12
Altri dipendenti	78	50	4,3	6,3
Totale	88	59	*5,3	*7,8

*Media su totale dei partecipanti divisi per genere

Infine, si evidenzia n. 1 unità donna per il telelavoro.

STATO RISORSE FINANZIARIE

Il quadro delle risorse di bilancio, in termini di competenza e cassa risultano dalla tabella 4. <https://www.lavoro.gov.it/Amministrazione-Trasparente/Bilanci/Pagine/Bilancio-preventivo-e-consuntivo.aspx> somme relative agli impegni e pagamenti saranno oggetto di Rendiconto generale dello Stato 2021 la cui parifica avviene, a cura della Corte dei Conti, entro il 30 giugno dell'esercizio finanziario successivo.

2.4 PARI OPPORTUNITÀ E BILANCIO DI GENERE

L'azione del Ministero è costantemente orientata a migliorarne il clima lavorativo e a favorire il benessere organizzativo dei suoi dipendenti, pertanto il tema delle pari opportunità ne risulta essere un tema trasversale che trova il suo pieno completamento nel Piano annuale delle azioni positive.

Particolare attenzione è dedicata al **bilancio di genere** - la cui sperimentazione in sede di Rendiconto dello Stato 2018 è stata prevista dall'articolo 38-septies della legge 31 dicembre 2009, n. 196 s.m.i.. Tale strumento mira a realizzare una maggiore trasparenza sulla destinazione delle risorse di bilancio e sul loro impatto su uomini e donne, mira a promuovere la parità di genere tramite le politiche pubbliche, ridefinendo e ricollocando conseguentemente le risorse e tenendo conto dell'andamento degli indicatori di benessere equo e sostenibile (BES) inseriti nel Documento di Economia e Finanza (DEF). Il bilancio di genere prevede da un lato, la riclassificazione contabile delle spese del bilancio dello Stato e, dall'altro, l'individuazione di indicatori statistici per monitorare le azioni intraprese per incidere sulle disuguaglianze di genere e la loro associazione alle strutture del bilancio contabile.

È stata, altresì, svolta una costante attività di sensibilizzazione, da parte delle singole Direzioni, verso il proprio personale promuovendo la partecipazione ai corsi di formazione in materia, al fine di consentire l'approfondimento e l'aggiornamento normativo sulle tematiche delle pari opportunità e buone prassi lavorative.

E' stato costituito il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazione – CUG con Decreto del Segretario generale n. 14 del 4 febbraio 2021 e successive modifiche ed integrazioni, e insediatosi il 30 marzo 2021. La peculiarità di tale organismo consiste nell'essere un Comitato unico, con rappresentanze del Dicastero, di INL e di ANPAL, sia per quanto concerne la parte sindacale, sia per quanto concerne la parte del personale.

Tale organismo nel corso del secondo semestre dell'anno ha attivamente avviato le attività istituzionali convocando numerose riunioni.

2.5 POLA

Il Dicastero, anche in considerazione del persistere dell'emergenza epidemiologica, nel POLA 2021 ha gettato le basi per una nuova organizzazione del lavoro sempre più orientata all'alternanza tra lavoro in sede e lavoro a distanza, includendo la messa a disposizione di strumenti di *social collaboration* e l'accesso alle informazioni e applicazioni detenute in cloud. Il POLA ha rivisto in formato "smart" la figura del dirigente con iniziative di addestramento formativo e motivazionale ad hoc di creare una nuova leadership basata anche su nuove relazioni e rapporti professionali con i propri collaboratori. La pratica del lavoro agile prima e durante l'emergenza, ha da un lato, consentito la realizzazione di importanti risultati ma anche evidenziato criticità e quindi la necessità di investire rapidamente sui cosiddetti fattori abilitanti del lavoro agile quali:

- misure organizzative
- piattaforme tecnologiche
- competenze professionali

con l'obiettivo di rafforzare e adeguare le dotazioni informatiche ed i sistemi informativi in uso, per supportare il lavoro da remoto; rivedere il contesto organizzativo al fine di promuovere la reingegnerizzazione e la digitalizzazione dei processi e dei servizi e la dematerializzazione della documentazione tesa alla semplificazione operativa nonché sviluppare le competenze digitali di base del personale per poter realizzare efficacemente ed efficientemente le proprie attività da remoto.

3. MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

3.1. OBIETTIVI ANNUALI

Le priorità politiche strategiche, individuate dall'Atto di indirizzo del Ministro per l'anno 2021 adottato il 4 dicembre 2020 ha individuato le priorità politiche alla luce dell'emergenza epidemiologica del nuovo Coronavirus COVID 19.

Il Dicastero, pertanto, in coerenza con le citate priorità ha definito nel Piano della *performance* 2021/2023, n. 4 obiettivi specifici di rilievo strategico e aventi una proiezione pluriennale, - di cui si parlerà nel paragrafo 3.2 – declinati in n. 8 obiettivi di *performance* organizzativi annuali che rappresentano i traguardi intermedi per il conseguimento dell'obiettivo triennale.

In linea con il vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della *Performance* (SMVP), adottato dal Ministero, gli obiettivi di *performance* individuale sono stati programmati a due livelli gerarchici:

a) al "primo livello" sono stati definiti gli obiettivi di *performance* individuale dei titolari dei centri di responsabilità amministrativa (strutture di livello dirigenziale generale), compresi gli obiettivi che non sono direttamente riconducibili al livello triennale della programmazione, conferiti dal Ministro con la Direttiva generale sull'azione amministrativa e la gestione per il 2021, facenti parte integrante del Piano della *performance* 2021/2023;

b) al "secondo livello" sono stati individuati gli obiettivi operativi annuali relativi agli uffici dirigenziali di livello non generale (Divisioni), programmati in apposite schede incluse nelle Direttive generali di secondo livello adottate con appositi Decreti Direttoriali, e rappresentano documenti correlati e di dettaglio del Piano delle *Performance* 2021/2023.

Gli obiettivi di *performance* organizzativa, elencati nella tabella seguente, sono stati pienamente raggiunti, e al fine di evitare una ridondanza delle informazioni si rimanda al dettaglio nell'analisi della singola struttura coinvolta.

Tabella 1 – Obiettivi di performance organizzativa anno 2021

Si riportano di seguito gli obiettivi di performance organizzativi per l'anno 2021.

Obiettivi performance organizzativa anno 2021	
Obiettivo annuale 1.1 - Attuazione delle politiche attive e del reddito di cittadinanza	
Strutture coinvolte	<ul style="list-style-type: none"> • DG per la Lotta alla povertà e per la programmazione sociale • DG Ammortizzatori sociali e della formazione
Obiettivo annuale 1.2 Realizzazione di Sistemi informatici. Monitoraggio elaborazione dati	
Strutture coinvolte	<ul style="list-style-type: none"> • DG dei sistemi informativi, dell'innovazione tecnologica, del monitoraggio e della comunicazione
Obiettivo annuale 2.1 Promozione degli interventi di tutela dei lavoratori e contrasto al fenomeno del caporalato	
Strutture coinvolte	<ul style="list-style-type: none"> • DG rapporti di lavoro e delle relazioni industriali • DG dell'immigrazione e delle politiche di integrazione
Obiettivo annuale 2.2 Attuazione delle misure di flessibilità in uscita dal mondo del lavoro. Attività di vigilanza sull'assetto del sistema pensionistico obbligatorio pubblico e privato e sull'applicazione da parte degli enti previdenziali delle normative in materia di sicurezza sociale per i lavoratori italiani all'estero e stranieri in Italia; sull'assetto economico-finanziario degli enti previdenziali pubblici e privati; sugli Istituti di patronati ed assistenza sociale. Gestione dei trasferimenti - a rendiconto- delle risorse finanziarie stanziare, per l'esercizio di riferimento, ad INPS ed INAIL	
Strutture coinvolte	<ul style="list-style-type: none"> • DG per le politiche previdenziali e assicurative
Obiettivo annuale 3.1 Promozione e definizione di un nuovo piano sociale ed implementazione di azioni di rafforzamento del sistema dei servizi sociali nel quadro della programmazione dei fondi comunitari 2014/2020 e 2021/2027. Razionalizzazione degli strumenti della prova dei mezzi in rafforzamento dell'utilizzo dell'ISEE	

Strutture coinvolte	<ul style="list-style-type: none"> • DG per la Lotta alla povertà e per la programmazione sociale • DG dell'immigrazione e delle politiche di integrazione
Obiettivo annuale 3.2 Operatività della riforma del Terzo settore e promozione delle attività degli enti del Terzo settore	
Strutture coinvolte	• DG del Terzo settore e della responsabilità sociale delle imprese
Obiettivo annuale 4.1 Governance e coordinamento degli uffici e delle attività del Ministero. Attività volte allo snellimento dei processi amministrativi ed al potenziamento e all'efficiente gestione delle risorse umane e finanziarie, anche con riferimento all' assetto logistico e al corretto adempimento degli obblighi in materia di pubblicità, trasparenza e anticorruzione. Implementazione della digitalizzazione	
Strutture coinvolte	<ul style="list-style-type: none"> • Segretariato generale • DG per le politiche del personale, l'innovazione organizzativa, il bilancio-UPD • DG dei sistemi informativi, dell'innovazione tecnologica, del monitoraggio e della comunicazione
Obiettivo annuale 4.2 Azione di promozione della trasparenza e di contrasto della corruzione, in ottemperanza a quanto stabilito nel PTPCT 2021/2023 ed attività di Audit in materia di Fondi europei	
Strutture coinvolte	• Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza – Autorità di Audit dei fondi comunitari

3.2. OBIETTIVI SPECIFICI (triennali)

Gli obiettivi specifici del Dicastero per il triennio 2021 /2023, dettagliatamente descritti nel Piano delle *Performance*, sono i seguenti:

Obiettivo specifico 1 – “Ripresa e resilienza a seguito dell'emergenza epidemiologica da COVID-19: politiche attive e nuove competenze; sostegno al reddito dei lavoratori. Piena operatività del reddito di cittadinanza (Segretariato generale, DG degli Ammortizzatori sociali e della formazione, DG per la Lotta alla povertà e per la programmazione sociale, DG dei Sistemi informativi, dell'innovazione tecnologica, del monitoraggio dati e della comunicazione);

Obiettivo specifico 2 – “Rafforzamento delle tutele e dei diritti dei lavoratori e delle politiche previdenziali” (DG Rapporti di lavoro e delle relazioni industriali, DG per le politiche previdenziali e assicurative, DG dell'Immigrazione e delle politiche di integrazione);

Obiettivo specifico 3 – “Contrasto all' esclusione sociale, alle disuguaglianze e agli squilibri socioeconomici, territoriali e di genere, per uno sviluppo inclusivo e sostenibile” (DG per la Lotta alla povertà e per la programmazione sociale, DG del Terzo settore e della Responsabilità sociale delle imprese, DG dell'Immigrazione e delle politiche di integrazione);

Obiettivo specifico 4 – “Miglioramento dell'efficienza e della qualità dell'azione amministrativa. Prevenzione e contrasto alla corruzione e attuazione della trasparenza secondo i contenuti del PTPCT 2021/2023. Sviluppo dei processi di innovazione e digitalizzazione e svolgimento attività di audit in materia di fondi europei” (Segretariato generale, DG per le politiche del personale, l'innovazione organizzativa, il bilancio – UPD, DG dei Sistemi informativi, dell'Innovazione tecnologica, del monitoraggio dati e della comunicazione, Responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza Autorità di Audit).

Dei suindicati obiettivi, 3 sono di portata ampia (area lavoro e previdenza, area politiche sociali, un obiettivo trasversale), 1 solo è legato ad una policy specifica: la piena implementazione del reddito di cittadinanza.

Dai dati del monitoraggio effettuato è risultato che tutti gli obiettivi specifici evidenziano un grado di realizzazione pari al 100%. In particolare, si è proceduto a verificare il monitoraggio dei singoli uffici e a verificare se le informazioni ivi contenute fossero coerenti ed esaustive per affermare la coerenza tra gli obiettivi dei singoli CDR e gli obiettivi organizzativi annuali e, a monte, gli obiettivi specifici.

3.3. PERFORMANCE ORGANIZZATIVA COMPLESSIVA

La *performance* organizzativa enuclea il complesso dei risultati delle unità organizzative del Ministero, adeguatamente aggregati ed esposti in maniera tale da rendere possibile la valutazione dell'efficienza

e dell'efficacia delle attività da esso svolte. Gli indicatori di riferimento, come utilizzati nel Piano della *Performance* 2021/2023, attengono lo stato delle risorse, l'efficienza, l'efficacia, e l'impatto. Gli obiettivi sopra descritti e le attività poste in essere dall'Amministrazione, sono oggetto di valutazione e misurazione secondo quanto stabilito dal Sistema di misurazione e valutazione della performance vigente, adottato con i decreti ministeriali del 7 aprile 2011 e del 30 gennaio 2012, che vede interessate tutte le unità organizzative che risultano coinvolte nel processo di programmazione.

3.4 MISURAZIONE E VALUTAZIONE DEGLI OBIETTIVI INDIVIDUALI

I risultati raggiunti per gli obiettivi individuali assegnati ai dirigenti ed inseriti nel Piano della performance 2021/2023 sono rendicontati nell'allegato 1, parte integrante della presente Relazione.

4. PROCESSO DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE

Il ciclo della performance 2021 è stato svolto in applicazione del vigente SMVP, in quanto è in corso di definizione l'aggiornamento del sistema per la futura programmazione, tenendo conto degli indirizzi forniti dal Dipartimento della Funzione Pubblica.

La **misurazione** del raggiungimento degli obiettivi svolta attraverso uno specifico set di indicatori e verificata tramite i report di monitoraggio, è stata realizzata mediante l'utilizzo di un sistema informatico, c.d. Mondir, ed attuata attraverso:

- 1) **monitoraggio intermedio**: realizzato con cadenza semestrale (per il periodo 1 gennaio -30 giugno), che ha la funzione di analizzare l'andamento delle azioni programmate nell'ambito degli obiettivi e assicurare, in tal modo, l'individuazione e l'analisi di eventuali scostamenti per procedere – se del caso – alla riprogrammazione;
- 2) **monitoraggio finale**: realizzato al termine dell'anno (per il periodo 1 gennaio - 31 dicembre) e volto a verificare a consuntivo il grado di raggiungimento degli obiettivi individuali, attraverso i relativi indicatori.

La fase di **valutazione** è stata effettuata sulla base di un giudizio complessivo sulla *performance* in base al livello di raggiungimento degli obiettivi rispetto ai target (anno 2021) degli indicatori associati all'obiettivo stesso in fase di programmazione prefissati, considerando l'influenza dei fattori interni ed esterni che hanno inciso sul grado di raggiungimento degli stessi.

The background features a large, light blue, stylized graphic. On the left, a gear is partially visible, overlapping with a laurel wreath that extends across the center and right side of the page. The gear and wreath are rendered in a simplified, line-art style.

www.lavoro.gov.it

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali