
Relazione sulla Performance 2024

www.lavoro.gov.it



Sommario

PREMESSA	5
1 LA CREAZIONE DI VALORE PUBBLICO	7
1.1 Il valore pubblico	7
1.2 Il valore pubblico mediante piena accessibilità, semplificazione e reingegnerizzazione	12
2. ANALISI DEL CONTESTO E DELLE RISORSE	14
2.1 Contesto esterno	14
2.2 Contesto interno	17
2.3 Stato delle risorse	20
2.3.1 Stato delle risorse umane	20
2.3.2 Stato delle risorse finanziarie	22
2.3.3 Salute professionale	26
2.3.4 Salute di genere	27
2.3.5 Salute organizzativa	32
2.3.6 Salute etica	33
2.3.7 Salute digitale	35
2.3.8 Efficientamento energetico	37
2.4 Piani, programmi e progetti speciali	39
2.4.1 Piani di intervento relativi alla Dichiarazione congiunta finale <i>“Towards an inclusive humancentered approach for new challenges in the world of work”</i> del G7 - 2024 dei Ministri del Lavoro e dell’Occupazione	39
2.4.2 <i>“Programma di governance dei progetti strategici del Dipartimento e valorizzazione delle competenze a supporto del lavoro che cambia”</i> - Stato di attuazione al 31.12.2024	41
3. MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	42
3.1 Introduzione	42
3.2 Misurazione e valutazione degli obiettivi specifici (triennali)	42
3.3 Misurazione e valutazione degli obiettivi individuali dei Dirigenti di livello generale	48
3.3.1 Misurazione e valutazione degli obiettivi individuali dei Capi Dipartimento – Direttiva generale per l’azione amministrativa e la gestione	48
3.3.2 Misurazione e valutazione degli obiettivi individuali dei Dirigenti titolari di uffici dirigenziali di livello generale – PIAO 2024-2026	65
3.3.3 Misurazione e valutazione della Performance Organizzativa dei Dipartimenti	117
4. PROCESSO DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE	120

Indice delle figure

Figura 1 Piramide del Valore Pubblico	7
Figura 2 Obiettivi specifici e Valore Pubblico	11
Figura 3 Organigramma MLPS fino al 29 febbraio 2024	17
Figura 4 Organigramma MLPS dal 1° marzo 2024	18
Figura 5 Confronto tra personale in ruolo e dotazione organica.....	21
Figura 6 Confronto tra personale in ruolo 2023 e personale in ruolo 2024	22
Figura 7 Indicatore di tempestività dei pagamenti. Raffronto 2022-2024.....	24
Figura 8 Suddivisione per genere personale dirigenziale	27
Figura 9 Suddivisione per età e per genere personale dirigenziale	28
Figura 10 Personale delle aree funzionali e salute di genere	28
Figura 11 Personale aree funzionali	29
Figura 12 Personale aree funzionali per età	29
Figura 13 Risorse umane per tipologia di contratto	30
Figura 14 Performance organizzativa del Dipartimento per le politiche del lavoro, previdenziali, assicurative e per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro.....	117
Figura 15 Performance organizzativa del Dipartimento per le politiche sociali, del terzo settore e migratorie	118
Figura 16 Performance organizzativa del Dipartimento per l'innovazione, l'amministrazione generale, il personale e i servizi	119

Indice delle tabelle

Tabella 1 Obiettivi di Valore Pubblico	9
Tabella 2 Obiettivi di piena accessibilità	12
Tabella 3 Procedure da semplificare e reingegnerizzare	13
Tabella 4 Totale risorse umane in ruolo MLPS	21
Tabella 5 Risorse finanziarie anno 2024	23
Tabella 6 Risorse per tipologia di spesa 2024.....	24
Tabella 7 Indicatori comuni - Gestione degli approvvigionamenti e degli immobili.....	25
Tabella 8 Indicatori comuni - Gestione delle risorse umane	26
Tabella 9 Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprensive per il personale a tempo pieno, suddivise per genere nei livelli di inquadramento.....	30
Tabella 10 Fruizione lavoro agile.....	32
Tabella 11 Indicatori comuni - Gestione delle risorse umane	33
Tabella 12 Indicatori comuni - Gestione della comunicazione e della trasparenza	34
Tabella 13 Indicatori comuni - Gestione delle risorse informatiche e digitalizzazione	36
Tabella 14 Efficientamento energetico	37
Tabella 15 Indicatori comuni - Gestione degli approvvigionamenti e degli immobili.....	38
Tabella 16 Obiettivi specifici 2024-2026	43
Tabella 17 Obiettivi di Direttiva generale per l'attività Amministrativa e la gestione 2024	49
Tabella 18 Obiettivi annuali di performance organizzativa 2024	67
Tabella 19 Obiettivi annuali di attività istituzionale 2024	81
Tabella 20 Obiettivo annuale di attività istituzionale del dirigente con incarico di funzione dirigenziale di livello generale di consulenza, studio e ricerca 2024	116

Indice degli allegati

Allegato n. 1 Tabelle Salute di genere

Allegato n. 2 Dati di Salute etica

Appendice

“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

PREMESSA

La Relazione annuale sulla performance del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, conformemente alle disposizioni vigenti¹, rappresenta uno strumento attraverso il quale l'Amministrazione, mediante l'analisi dello stato delle proprie risorse e la misurazione e valutazione dei risultati conseguiti, a consuntivo del ciclo performance di riferimento, può promuovere un miglioramento continuo della qualità dell'azione amministrativa. Al contempo, il documento rendiconta agli *stakeholder* -quali ad esempio utenti, cittadini e in generale i cointeressati alle attività istituzionali del Dicastero - i risultati raggiunti nell'anno precedente e ne rappresenta gli eventuali scostamenti, positivi o negativi, rispetto a quanto programmato.

La presente Relazione è l'atto conclusivo del ciclo della performance del 2024, annualità segnata da significativi cambiamenti nel Dicastero. Infatti, il 1° marzo 2024 è entrato in vigore il DPCM emanato il 22 novembre 2023 n. 230², a seguito del quale il Dicastero è stato riorganizzato per dipartimenti, in luogo della precedente struttura organizzata per Segretariato e Direzioni generali, ed ha acquisito le funzioni istituzionali facenti capo alla soppressa Agenzia nazionale per le politiche del lavoro (ANPAL).

Il processo di riorganizzazione ha comportato il necessario aggiornamento del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP)³ per adeguarlo al nuovo assetto del Dicastero, ridefinendo la struttura e la gerarchia degli obiettivi strategici e garantendo il recepimento della normativa in tema di tempestività dei pagamenti delle fatture commerciali⁴. Conseguentemente, il PIAO 2024-2026⁵ è stato aggiornato⁶, al fine di allinearli alle previsioni del nuovo SMVP ed alla nuova tecnostruttura dipartimentale, pur in un'ottica di continuità - stante la vigenza delle medesime priorità politiche⁷ - e di perdurante efficacia dell'attività di programmazione⁸. Contestualmente all'aggiornamento del Piano è stata, altresì, aggiornata anche la Direttiva generale per l'attività amministrativa e la gestione con la quale, in conformità al nuovo SMVP, sono attribuiti gli obiettivi strategici ai nuovi Centri di Responsabilità (Dipartimenti).

La presente Relazione -in continuità con la precedente del 2023- è stata redatta secondo una prospettiva informativa e di immediata comprensione, finalizzata a rappresentare sinteticamente il livello di raggiungimento dei risultati ottenuti, nonché le cause degli eventuali scostamenti. I relativi dati, nelle more dell'avvio del nuovo applicativo digitale, sono stati acquisiti dai vari centri di responsabilità nell'ambito del monitoraggio finale 2024⁹. Infatti, in un'ottica di efficientamento della programmazione strategica, nel corso del 2024 il Dicastero ha avviato lo sviluppo di una nuova piattaforma informatica, progettata per rappresentare secondo una logica integrata e dinamica, anche finalizzata alla misurazione del valore pubblico creato, il livello di *performance* organizzativa del Ministero, nonché quello di realizzazione degli obiettivi

¹ Cfr. art.10, comma 1, lettera b) del decreto legislativo n.150/2009, così come modificato dal decreto legislativo n.74/2017, nonché le "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.

² Regolamento di riorganizzazione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali e degli Uffici di diretta collaborazione (G.U. Serie Generale n.38 del 15 febbraio 2024). La fase transitoria, c.d. di avvalimento, è stata disciplinata con successivi decreti ministeriali: D.M. n. 26 del 27 febbraio 2024 - recante "Riorganizzazione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali - Direttiva concernente la regolamentazione e la gestione della fase transitoria"- e D.M. n.136 del 29 agosto 2024, recante ulteriori indicazioni riguardanti il processo di riorganizzazione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

³ Adottato con D.M. n. 157 del 23 ottobre 2024 che aggiorna il precedente SMVP adottato con DM n. 94 del 27 giugno 2023.

⁴Cfr. art. 4-bis, comma 2 del decreto-legge n. 13/23.

⁵ Nel rispetto del termine del 31 gennaio di ogni anno fissato dal D.L. n.80/2021, art.6, il PIAO 2024-2026, era già stato adottato con D.M. n. 12 del 31 gennaio 2024, secondo il precedente assetto segretariale.

⁶ Con DM 180 del 29 novembre 2024.

⁷ di cui all'Atto di indirizzo adottato con D.M. n. 11 del 29 gennaio 2024.

⁸ L'aggiornamento del PIAO ha avuto ad oggetto le sottosezioni 2.1 "Sottosezione Valore Pubblico" e 2.2 "Sottosezione Performance" e relativi allegati nn. 2, 3, 8, 9, 10 e 11.

⁹ Infatti, per il monitoraggio 2024, l'applicativo in uso presso il Ministero "Controllo di gestione e monitoraggio delle direttive" c.d. "MONDIR" non è più risultato adeguato alla nuova organizzazione dipartimentale.

propri di ciascuna struttura. La piattaforma dovrebbe trovare definitivo avvio a partire dal ciclo della performance 2025¹⁰.

Anche per l'annualità in analisi, in linea con le Relazioni predisposte per i due precedenti cicli, il Dicastero intende sviluppare *“una più mirata capacità di rappresentare, attraverso la Relazione, il proprio operato, la propria mission, la propria identità, riuscendo a mettere in risalto gli aspetti di particolare rilevanza della propria azione, perfezionando il linguaggio adottato e prediligendo la sintesi”*, come già rilevato dall'OIV nella validazione della Relazione della performance 2023.

Infatti, anche per ottimizzare la capacità di programmazione ed efficientare le attività svolte dall'Amministrazione, i dati sono riportati sia in forma aggregata, sia in forma analitica. Tale specifica modalità è stata implementata con l'intento di fornire una più completa rappresentazione della performance organizzativa, anche nella prospettiva di misurazione del Valore pubblico creato. A tal proposito, per la presente annualità sono stati rappresentati anche i dati relativi agli *Indicatori Comuni* individuati dal Dipartimento della Funzione Pubblica¹¹ a supporto degli indirizzi strategici delle Amministrazioni. Inoltre, è stato rendicontato lo stato di attuazione dei Piani di intervento relativi alla Dichiarazione congiunta finale *“Towards an inclusive humancentered approach for new challenges in the world of work”* del G7 - 2024 dei Ministri del Lavoro e dell'Occupazione, nonché dei progetti avviati nell'ambito del *“Programma di governance dei progetti strategici del Dipartimento e valorizzazione delle competenze a supporto del lavoro che cambia”* di competenza del Dipartimento per le politiche del lavoro, previdenziali, assicurative e per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro.

¹⁰ Nel 2024 è stato, altresì, costituito un apposito Gruppo di lavoro per lo sviluppo di un modello di controllo di gestione per il Ministero.

¹¹ Cfr. la Circolare sugli *“Indicatori comuni relativi alle funzioni di supporto svolte dalle Pubbliche Amministrazioni”*, emanata dal Ministro per la Pubblica Amministrazione in data 30 dicembre 2019.

1 LA CREAZIONE DI VALORE PUBBLICO

1.1 Il valore pubblico

Il Valore Pubblico inteso come accrescimento del benessere a favore dei cittadini e del tessuto produttivo – in termini di impatto economico, sociale, educativo, assistenziale – costituisce il fine ultimo verso cui orientare le attività della Pubblica Amministrazione.

Pertanto, anche nel 2024, il Piano Integrato di Attività Organizzativa (PIAO) è stato predisposto - così come avvenuto già nelle precedenti edizioni - con la principale finalità di creare e proteggere e misurare il Valore Pubblico.

Conseguentemente nella presente Relazione si intende fornire *“una rappresentazione degli esiti della programmazione tenendo conto della prospettiva multidimensionale di quest’ultima, costituita dai diversi ambiti e settori del valore pubblico, dell’analisi del contesto e delle risorse, della misurazione (organizzativa ed individuale) e del processo di misurazione e valutazione delle performance”* così come sottolineato dall’OIV nella precedente validazione della Relazione sulla performance 2023.

La redazione del PIAO 2024-2026- sia relativamente all’edizione di gennaio 2024, sia con riguardo all’aggiornamento del novembre dello stesso anno- è stata improntata seguendo una logica *bottom-up*, per la quale l’aumento del benessere della collettività è determinato, non solo dagli obiettivi di Valore Pubblico intesi in senso stretto, ma anche dal concorso di tutti gli altri obiettivi di performance previsti nei diversi ambiti o livelli dell’organizzazione.

Tale impostazione è schematizzata nella figura seguente (c.d. piramide del Valore Pubblico).

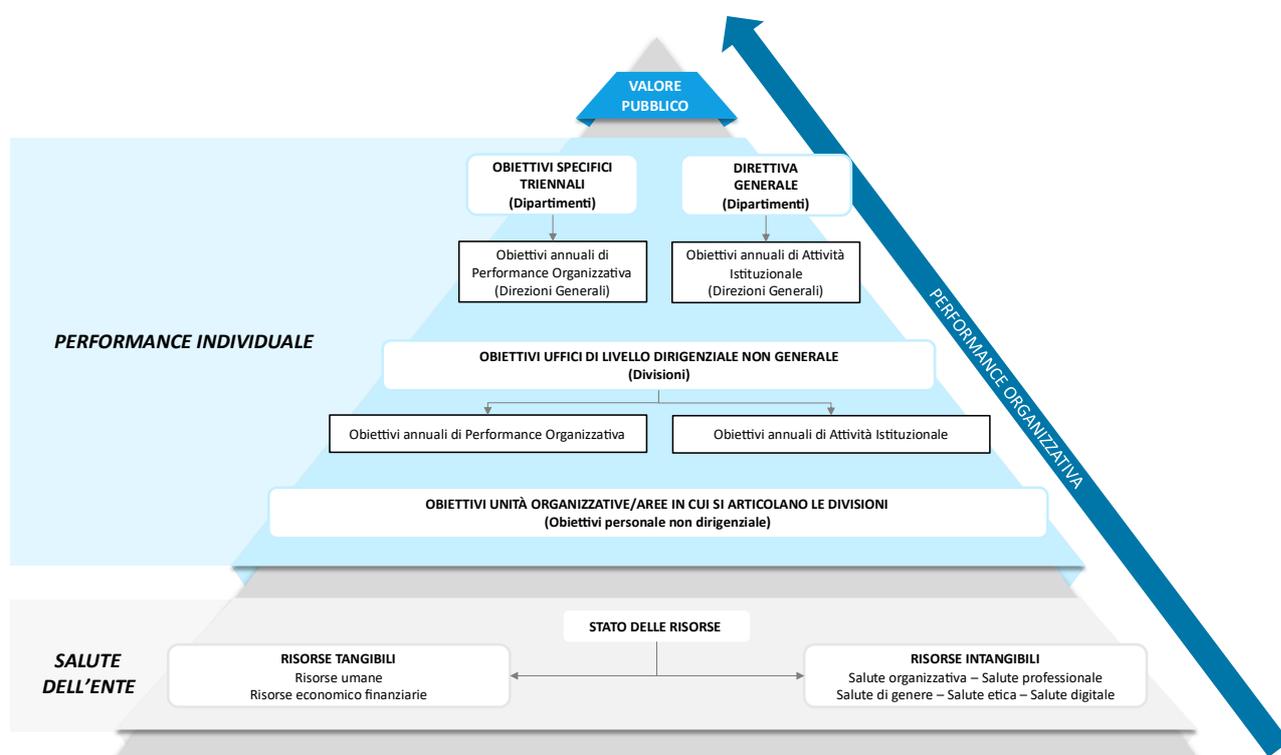


Figura 1 Piramide del Valore Pubblico

Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali

Partendo dalla base della Piramide e risalendo fino al vertice della stessa, emerge che lo stato delle risorse del Ministero (umane, finanziarie ecc.) è il presupposto e allo stesso tempo il vincolo (input) della

performance organizzativa, in quanto condiziona l'efficace ed efficiente conseguimento degli elementi sovraordinati della piramide (obiettivi di performance - output), che a sua volta garantisce l'effettiva rispondenza dei risultati agli obiettivi strategici e, dunque, determina un impatto sulla società finalizzato all'incremento del benessere (*outcome*).

Con particolare riferimento al livello di salute etica ed allo stato delle risorse umane, posti alla base della piramide - unitamente alle altre risorse tangibili ed intangibili – si rinvia alla disamina dei relativi obiettivi specifici OS5 “Prevenzione della corruzione e trasparenza del Ministero” e OS6 “Strategie relative al capitale umano” (cfr. tabella n. 16).

Nel PIAO 2024-2026 e successivo aggiornamento, l'attività dell'Amministrazione è orientata, contemporaneamente, al miglioramento dell'azione interna del Ministero -da un lato- e al miglioramento della tipologia e metodologia dei servizi offerti al cittadino, dall'altro.

A tal proposito, nel Piano pubblicato a gennaio 2024 sono stati previsti due obiettivi di Valore Pubblico, confermati anche nell'aggiornamento del novembre dello stesso anno, in quanto aventi un rilievo strategico che prescinde dalla riorganizzazione del Ministero, in corso nell'annualità considerata, e derivanti dalle medesime priorità politiche contenute nell'Atto di indirizzo per il 2024¹². Tali obiettivi sono di seguito elencati:

- **Obiettivo di Valore Pubblico 1:** *Sviluppo delle politiche che consentano l'ingresso nel mercato del lavoro, la tutela occupazionale e della sicurezza sul lavoro con interventi a favore della flessibilità in uscita*
- **Obiettivo di Valore Pubblico 2:** *Sviluppo delle politiche di contrasto alla povertà e di sostegno alle fasce deboli*

Questi obiettivi sono misurati tramite indicatori di impatto (*outcome*), grazie ai quali è stato possibile valutare gli effetti prodotti sui destinatari diretti o indiretti delle azioni e delle attività del Dicastero.

Di seguito, la tabella riepilogativa degli obiettivi di Valore Pubblico, dei relativi indicatori e dei risultati raggiunti in relazione ai target prefissati, compilata secondo gli esiti del monitoraggio finale 2024¹³.

¹² Adottato con decreto del 29 gennaio 2024, n.11.

¹³ Come già evidenziato nella premessa, per il monitoraggio 2024, l'applicativo informatico in uso presso il Ministero “Controllo di gestione e monitoraggio delle direttive” c.d. “MONDIR” non è più risultato adeguato alla nuova organizzazione dipartimentale. Pertanto, nel 2024, sono stati avviati i lavori per lo sviluppo di una nuova piattaforma digitale che consentirà -in modo integrato e dinamico- di monitorare costantemente il livello di realizzazione degli obiettivi propri di ciascuna struttura, in modo funzionale alla creazione ed all'implementazione del Valore pubblico, inteso in senso ampio quale performance delle performances.

Tabella 1 Obiettivi di Valore Pubblico

OBIETTIVI DI VALORE PUBBLICO										
Obiettivo			Indicatori							Risultato obiettivo raggiunto 2024
Cod. - Denominazione	Responsabili	Tempi	Tipologia	Dimensione	Formula	Baseline	Target 2024	Target raggiunto	Fonte	
n. 1 - Sviluppo delle politiche che consentano l'ingresso nel mercato del lavoro, la tutela occupazionale e della sicurezza sul lavoro con interventi a favore della flessibilità in uscita.	<ul style="list-style-type: none"> Dipartimento per le politiche del lavoro, previdenziali, assicurative e per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro; Direzione Generale delle Politiche Attive del Lavoro; Direzione Generale dei Rapporti di Lavoro e delle Relazioni Industriali; Direzione Generale per la Salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro; Direzione Generale degli Ammortizzatori sociali; Direzione Generale per le politiche previdenziali 	01/03/2024-31/12/2026	Impatto	Socioeconomico	Tasso di crescita percentuale sulla base degli accordi pervenuti dalle Parti sociali	100%	100%	100%	Direzione Generale degli Ammortizzatori sociali	100%
			Impatto	Sociale	Incremento del numero di protocolli e iniziative di informazione e promozione volti alla diffusione tra la collettività della cultura della salute e della sicurezza sul lavoro	4	5	8	Direzione generale per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro	
			Impatto	Qualità percepita	Percentuale disoccupazione	7,50%	7,50%	6,1% ¹⁴	ISTAT	
			Impatto	Sociale	Riscontri alle istanze di chiarimento normativo e sistemico ricevute dagli enti previdenziali.	95%	96%	96%	Direzione Generale per le politiche previdenziali	

¹⁴ Fonte ISTAT, periodo di riferimento IV trimestre 2024

Tabella 1 Obiettivi di Valore Pubblico

OBIETTIVI DI VALORE PUBBLICO										
Obiettivo			Indicatori							Risultato obiettivo raggiunto 2024
Cod. - Denominazione	Responsabili	Tempi	Tipologia	Dimensione	Formula	Baseline	Target 2024	Target raggiunto	Fonte	
n.2 - Sviluppo delle politiche di contrasto alla povertà e di sostegno alle fasce deboli.	<ul style="list-style-type: none"> Dipartimento per le politiche sociali, del terzo settore e migratorie; Direzione generale per lo sviluppo sociale e gli aiuti alle povertà; Direzione generale dell'immigrazione e delle politiche di integrazione; Direzione generale per le politiche del terzo settore e della responsabilità sociale delle imprese 	01/03/2024-31/12/2026	Impatto	Socioeconomico	n. di Regioni che danno attuazione alle Linee Guida nazionali in materia di identificazione, protezione e assistenza alle vittime di sfruttamento lavorativo in agricoltura attraverso Progetti pilota	10	17	18	Direzione generale dell'immigrazione e delle politiche di integrazione	100%
			Impatto	Sociale	Target progetti finanziati a valere sul PNRR MS5C2. Linee di investimento 1.1, 1.2, e 1.3 a favore delle persone vulnerabili, degli anziani non autosufficienti e delle persone in condizioni di povertà/marginalità estrema realizzati/target progetti assegnato dal PNRR.	80%	90%	90%	ISTAT	
			Impatto	Socioeconomico	Rapporto percentuale tra enti iscritti al RUNTS e organizzazioni non profit	31%	36%	36,45%	RUNTS/ISTAT – censimento permanente istituzioni non profit	

Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali; ISTAT

Dall'analisi dei dati riportati nella tabella, si evince una piena realizzazione dei target di Valore Pubblico per l'anno 2024.

In considerazione della citata logica *bottom up* e della finalizzazione di tutte le attività dell'Amministrazione al conseguimento del benessere per la collettività, anche gli obiettivi strategici (segnatamente gli obiettivi specifici triennali¹⁵) costituiscono leve per il raggiungimento del Valore Pubblico.

In particolare, nel PIAO 2024-2026, così come aggiornato nel novembre 2024 ed in continuità con l'edizione del gennaio dello stesso anno, sono presenti i seguenti obiettivi specifici:

- **OS1** Sviluppo e rafforzamento delle politiche attive del lavoro e della formazione professionale, nonché degli strumenti di sostegno al reddito nei percorsi di formazione professionali finalizzati alla rioccupabilità.
- **OS2** Semplificazione degli adempimenti inerenti i rapporti di lavoro e rafforzamento delle tutele e dei diritti dei lavoratori; riordino della normativa degli ammortizzatori sociali, del sistema pensionistico e azioni di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro e di promozione della cultura della sicurezza sul lavoro.
- **OS3** Implementazione delle misure di contrasto alla povertà e lotta al lavoro sommerso e al caporalato, promozione dell'economia sociale e di percorsi migratori regolari.
- **OS4** Miglioramento dell'efficienza e della qualità dell'azione amministrativa attraverso il rafforzamento della governance del Ministero, anche per l'attuazione del PNRR, la promozione della semplificazione, digitalizzazione e piena accessibilità dell'Amministrazione, in un'ottica di promozione delle pari opportunità e dell'equilibrio di genere. Completamento processo di riorganizzazione del Ministero del lavoro e delle Politiche Sociali.

Tali obiettivi e il relativo grado di raggiungimento sono illustrati nella tabella n. 16. Dalla misurazione dei relativi risultati e dalla loro valutazione, per la cui disamina si rinvia ai successivi paragrafi, emerge, con riferimento ai diversi livelli della performance organizzativa e individuale, il pieno conseguimento degli obiettivi programmati. Pertanto, l'impatto generato in termini di Valore Pubblico da parte del Ministero nel 2024, si può ritenere di segno positivo, come raffigurato nel seguente grafico.

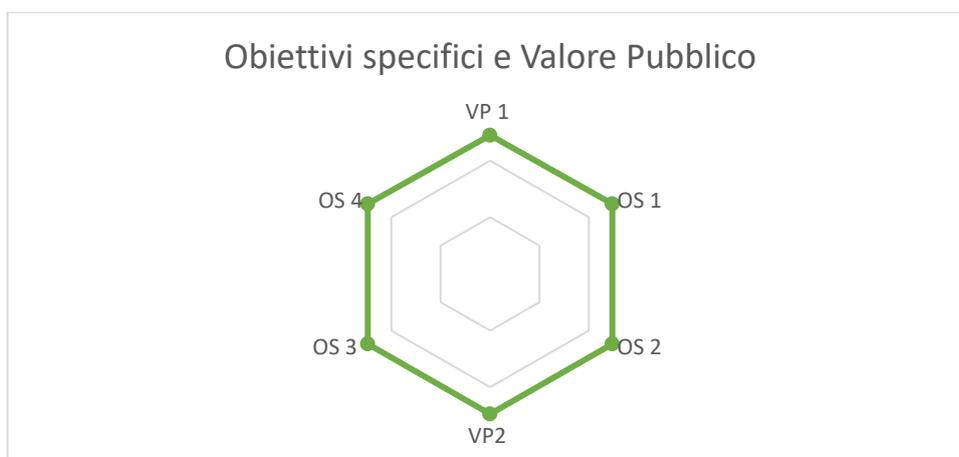


Figura 2 Obiettivi specifici e Valore Pubblico
Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

¹⁵ Si precisa che, nell'aggiornamento del PIAO 2024-2026 di cui al D.M. 180 del 29 novembre 2024, gli *obiettivi annuali*, -declinazioni annuali degli obiettivi specifici triennali- sono confluiti, secondo il criterio della continuità, negli obiettivi annuali di performance organizzativa di unità organizzativa dirigenziale generale.

1.2 Il valore pubblico mediante piena accessibilità, semplificazione e reingegnerizzazione

Alla creazione di valore pubblico per la collettività concorrono anche le azioni finalizzate alla piena accessibilità alle pubbliche amministrazioni, alla semplificazione ed alla reingegnerizzazione delle procedure.

Per accessibilità si intende la capacità dei sistemi informatici delle P.A. di erogare servizi e fornire informazioni fruibili anche a coloro che necessitano di tecnologie assistive o configurazioni particolari (ultrasessantacinquenni, cittadini con disabilità, ecc.).

Per questo motivo, al fine di proseguire nel percorso di innovazione tecnologica e digitalizzazione, intrapreso per migliorare i servizi esterni e quelli interni, nel PIAO 2024-2026 sono stati individuati vari obiettivi da concretizzarsi in diversi ambiti di intervento.

Il grado di realizzazione degli obiettivi di piena accessibilità è rappresentato sinteticamente nella tabella seguente. Dall'analisi dei dati, emerge il raggiungimento, nell'anno di interesse, degli obiettivi prefissati con le precisazioni indicate nel campo note.

Obiettivi di piena accessibilità						
Direzione Generale per l'Innovazione e l'organizzazione digitale, la statistica e la ricerca						
INTERVENTO/AMBITO	A. Sito web istituzionale	B. Siti web tematici	C. Sito intranet	D. Postazioni di lavoro	Realizzato SI/NO	Note
1) Sito web- miglioramento moduli e formulari presenti sul sito/i	✓	✓	✓		SI	Una parte dei moduli e formulari sul sito web istituzionale sono stati migliorati.
2) Sito web e/o app mobili – adeguamento alle linee guida di design siti web della PA		✓			SI	I nuovi sviluppi sono svolti secondo le linee guida di design per i siti internet e i servizi digitali della Pubblica Amministrazione
3) Sito web e/o app mobili – adeguamento ai criteri di accessibilità	✓			✓	SI	I nuovi sviluppi sono svolti secondo le linee guida sull'accessibilità degli strumenti informatici del 21/12/2022
4) Sito web e/o app mobili – analisi dell'usabilità		✓	✓		SI	I nuovi sviluppi sono svolti secondo i criteri di usabilità di cui alla norma internazionale ISO 9241-11
5) Sito web e/o app mobili – interventi sui documenti (es. pdf di documenti, immagini inaccessibili)		✓	✓		SI	Sono in corso attività volte a rendere accessibili immagini e documenti
Direzione Generale per le Risorse finanziarie, la razionalizzazione della gestione degli immobili, degli acquisti e della logistica						
6) Postazioni di lavoro – attuazione specifiche tecniche				✓	SI	---

Tabella 2 Obiettivi di piena accessibilità

Fonte: Direzione Generale per l'Innovazione e l'organizzazione digitale, la statistica e la ricerca e Direzione Generale per le Risorse finanziarie, la razionalizzazione della gestione degli immobili, degli acquisti e della logistica

Il grado di realizzazione degli obiettivi di semplificazione e reingegnerizzazione per il 2024 è, invece, riportato nella tabella seguente¹⁶.

Procedure da semplificare e reingegnerizzare - Direzione Generale per l'Innovazione e l'organizzazione digitale, la statistica e la ricerca		
Procedure	Realizzato SI/NO	Note
1) CIGS - Aree di Crisi complessa	SI	La CIGS è stata oggetto di importanti evolutive, terminate in attività di collaudo e messa in produzione
2) CIGS online - "Fermo pesca"		
3) CIGS online - Autorizzazioni concessioni CIGS		
4) Digitalizzazione della procedura di iscrizione al Registro delle Associazioni ed Enti che operano a favore dei Migranti (art. 42 del T.U.286/1998)	SI	Sono stati effettuati interventi evolutivi che hanno portato all'introduzione di nuove funzionalità: la possibilità di effettuare indagini campionarie sulle associazioni di nuova iscrizione al registro, in particolare rispetto ai componenti degli organismi di gestione e controllo; la consultazione di un archivio dedicato all'anagrafica delle Associazioni locali; l'implementazione del questionario per la raccolta delle relazioni sulle attività realizzate nell'anno di competenza da parte Associazioni / Enti che offrono lavoro ai migranti.
5) Digitalizzazione delle procedure di gestione del lavoro agile, attraverso la adozione di un software che consenta la gestione integrata del processo (inoltro, accettazione e validazione delle istanze, sottoscrizione digitale degli accordi, monitoraggio e reportistica).	NO	Sono in corso interlocuzioni con la dg committente per la raccolta dei requisiti volta alla reingegnerizzazione dell'applicativo.

Tabella 3 Procedure da semplificare e reingegnerizzare

Fonte: Direzione Generale per l'Innovazione e l'organizzazione digitale, la statistica e la ricerca

Nel paragrafo 2.3.7. "Salute digitale" al quale si rimanda, è invece rappresentato lo stato di realizzazione degli obiettivi di salute digitale, per i quali si registra una piena corrispondenza con il target prefissato. A tal proposito, si precisa che sono stati presi in considerazione anche gli indicatori comuni individuati in materia dal Dipartimento della Funzione Pubblica¹⁷, funzionali all'applicazione degli indirizzi strategici correlati alle singole risorse.

¹⁶ Per il periodo in analisi, la competente Direzione Generale per l'Innovazione e l'organizzazione digitale, la statistica e la ricerca ha rendicontato la conclusione di varie attività, segnalando, nel contributo trasmesso con nota prot. n. 48/1472 del 9 maggio 2025, "la fervente attività evolutiva, pur in evidente scarsità di risorse ministeriali interne. Nonostante tale carenza sono stati preparati gli impianti teorici per l'automazione dei processi, basato sullo standard BPMN, e per la gestione dei servizi digitali, basato sullo standard FitSM.. (...)"

¹⁷ Cfr. nota n. 11.

2. ANALISI DEL CONTESTO E DELLE RISORSE

2.1 Contesto esterno

Il contesto esterno in cui il Ministero si trova ad operare attiene ad ambiti estesi sull'intero territorio nazionale e prevede anche il coinvolgimento di istituzioni ed enti territoriali (es., Regioni, Comuni). Particolarmente significativa la presenza di *stakeholders* di rilievo, anche in considerazione dell'avvenuta acquisizione delle competenze della soppressa Agenzia nazionale per le politiche attive del lavoro (ANPAL). Ed invero, nel corso del 2024 il Ministero ha avviato una analitica mappatura degli *stakeholders* -pubblici e privati- in vista di un ampliamento della partecipazione degli stessi ai processi decisionali. Tale miglioramento potrebbe favorirne una maggiore inclusività e trasparenza, promuovendo così una *governance* più efficace e aderente alle esigenze della società.

Il 2024 è stato caratterizzato da scenari fluidi a causa sia dell'instabilità geopolitica corrente, che inasprisce le problematiche di sicurezza cibernetica, sia dell'incessante evoluzione tecnologica, desumibile anche dall'Agenda digitale europea 2020-2030, che prescrive la progressiva digitalizzazione di tutte le procedure e processi ancora non totalmente informatizzati. A tal proposito, nell'ambito del processo di trasformazione digitale, il Ministero ha ottenuto l'assegnazione di risorse in base all'Avviso per la presentazione di proposte a valere su "PNRR - missione 1 - componente 1 - investimento 1.1 "infrastrutture digitali migrazione al polo strategico nazionale" - pac pilota (febbraio 2023) del Dipartimento per la trasformazione digitale della Presidenza del Consiglio dei Ministri. Lo sviluppo di servizi digitali e la diffusione di tecnologie emergenti, come l'Intelligenza Artificiale, rendono quindi centrale anche per il Ministero il tema della sicurezza cibernetica¹⁸.

La rapida evoluzione che connota il tessuto sociale e normativo ha posto importanti sfide in tema di **politiche attive**, occupazionali e formative, che sono state affrontate coniugando l'apporto degli attori pubblici e di quelli privati. La diffusione della digitalizzazione e di nuovi modelli di business ha impattato sul mondo del lavoro, imponendo cambiamenti strutturali per allineare domanda e offerta di competenze attraverso la formazione. L'invecchiamento progressivo della popolazione è diventato uno dei fattori che determinano la carenza di manodopera in vari settori economici, con la conseguente necessità di sostenere un processo di invecchiamento attivo, anche mediante adeguati processi formativi. Nel 2024, inoltre, si è iniziato a gestire l'impatto dell'intelligenza artificiale, da utilizzare in funzione "umano-centrica" quale strumento a vantaggio dei lavoratori e delle lavoratrici. Risultano essenziali, pertanto, sia l'acquisizione da parte dei lavoratori di nuove competenze, anche digitali, sia l'implementazione di un efficiente sistema informativo sul mercato del lavoro, al fine di facilitare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro, anche utilizzando le nuove tecnologie.

Con riferimento al tema degli **ammortizzatori sociali**, anche nel 2024, è proseguita l'attività di adeguamento della disciplina dei fondi di solidarietà a seguito del riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali ai sensi del L n. 234/2021, nonché il coinvolgimento di molteplici stakeholders, tra cui enti pubblici, imprese e beneficiari di sussidi/contributi.

Per quanto attiene alla disciplina dei **rapporti di lavoro**, il contesto di riferimento è stato caratterizzato dalla ripresa dell'economia e delle attività produttive e dall'avvio delle misure finanziate dalle risorse del PNRR. Sul piano normativo, ha assunto centralità il tema della parità di genere, sul quale sono intervenute diverse iniziative europee: oltre alla direttiva (UE) 2023/970 in materia di parità retributiva tra uomo e donna, anche le direttive 2024/1499 e 1500 intese a rafforzare gli organismi competenti in materia di parità. A livello

¹⁸ Ed, invero, la Commissione europea ha presentato la "Strategia per la sicurezza 2020-2025", nella quale viene posta al centro delle sfide da affrontare proprio la cybersecurity, a fronte delle sempre più consistenti minacce informatiche, originate in diverse forme a livello internazionale.

nazionale, di grande rilevanza è stata poi l'adozione della legge 13 dicembre 2024, n. 203 (c.d. Collegato lavoro)¹⁹.

Per quanto riguarda le **politiche previdenziali**, si è registrata una forte dipendenza degli equilibri di bilancio degli enti previdenziali privati dall'andamento dell'occupazione, delle retribuzioni o dei redditi professionali i quali, pur avendo natura esogena rispetto ai sistemi previdenziali, si riflettono sul gettito contributivo, a sostegno delle prestazioni previdenziali erogate.

Nel 2024, alla luce dei dati sull'andamento infortunistico e delle malattie professionali, è proseguito il percorso di sensibilizzazione alla promozione della cultura della **salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro** di cui al bando di concorso "*Salute e sicurezza... insieme! La prevenzione e la sicurezza nei luoghi di lavoro si imparano a scuola*", rivolto alle scuole secondarie di secondo grado e ai corsi di istruzione professionale. È continuato altresì l'impegno alla responsabilizzazione degli operatori del mondo del lavoro e alla valorizzazione delle migliori prassi in materia di salute e sicurezza, dando concreta attuazione alla normativa di settore ed introducendo novità, quale ad esempio la "*patente a crediti*". Inoltre, merita menzione il lancio del nuovo applicativo "*Abilitazione medici ed esperti*", che consente la presentazione in modalità telematica delle istanze relative ai procedimenti di abilitazione e di iscrizione negli elenchi dei medici autorizzati e degli esperti di radioprotezione.

Per quanto riguarda il contesto esterno attinente alle **politiche sociali**, il 2024 -anche a causa delle complesse dinamiche geo-politiche internazionali- presenta una significativa percentuale di popolazione a rischio **povertà** (cfr. Box n. 1).

Al fine di contrastare e ridurre la condizione di povertà delle famiglie e degli individui, nonché di fornire sostegno alle fasce più deboli della popolazione, anche con riferimento alle politiche sociali per l'infanzia e l'adolescenza, il Dicastero è stato impegnato nella gestione ed erogazione delle risorse dei Fondi sociali nazionali e dei Fondi europei assicurando, altresì, tutte le attività connesse con l'avvio del nuovo Programma Nazionale (PN) Inclusione e lotta alla povertà 2021-2027 e relativa attuazione e monitoraggio della *Child Guarantee*, nonché quelle concernenti il PNRR Missione 5, componente 2.

Relativamente alle **politiche migratorie**, si sottolinea la rilevanza rappresentata dal fenomeno dell'impoverimento demografico, che ha reso necessario supportare la partecipazione al mercato del lavoro tramite diverse misure, tra cui la gestione dei flussi migratori in entrata, indirizzata all'integrazione sociale e lavorativa della forza lavoro straniera. La struttura demografica degli stranieri residenti mostra, infatti, una quota più elevata di popolazione in età da lavoro ed una generale crescita della domanda di lavoratori stranieri, pur essendo presenti criticità quali il forte divario di genere, lo schiacciamento dei lavoratori stranieri su basse qualifiche e la cosiddetta *segregazione occupazionale*, contraddistinta da retribuzioni medie annue inferiori rispetto al totale dei lavoratori²⁰. Il Governo italiano ha pertanto implementato le azioni per sostenere la migrazione internazionale dei lavoratori, favorendo percorsi di ingresso regolare dei cittadini di Paesi terzi, facilitando l'inserimento nel mercato del lavoro mediante la valorizzazione delle competenze professionali pregresse e la formazione.

Inoltre, in una rinnovata logica di gestione dei flussi di ingresso, si colloca il D.L. n. 145/2024, che ha introdotto norme che mirano a rafforzare la lotta contro lo sfruttamento dei lavoratori e a tutelare le vittime di caporalato.

Per quanto riguarda il profilo della promozione dell'economia sociale, un ruolo fondamentale è svolto dagli Enti del **Terzo settore**, che rappresentano un bacino produttivo ed occupazionale estremamente importante per il sistema Paese.

¹⁹ Questo decreto ha introdotto diverse disposizioni in materia di lavoro agile, periodo di prova, contratto a termine e di somministrazione, intervenendo altresì a disciplinare il nuovo istituto delle dimissioni per fatti concludenti parità di trattamento nel lavoro, per evitare discriminazioni di varia natura, ivi incluse le tutele per garantire pari opportunità di genere.

²⁰ Fonte: XIV Rapporto "*Gli stranieri nel mercato del lavoro in Italia 2024*".

Nell'intrinseca dinamicità del contesto esterno di riferimento della società civile, gli interventi sul quadro regolatorio del Terzo Settore sono stati finalizzati al bilanciamento tra autonomia degli enti ed esigenza di assicurare un controllo avverso indebite fruizioni della normativa di favore. In tale prospettiva, vanno lette le modifiche al Codice del Terzo settore, introdotte con la legge n. 104/2024, ispirate ad una logica di semplificazione degli oneri amministrativi con riguardo specifico agli enti di più piccole dimensioni ed arrivate all'esito di un confronto con gli attori della riforma.

Il passaggio più rilevante è costituito dall'istituzione del Registro unico nazionale del Terzo settore (RUNTS), disciplinato dal D.M. 106/2020, che, non solo consente l'accesso al regime promozionale del Terzo settore, ma soddisfa anche l'esigenza di trasparenza e conoscibilità degli enti del Terzo settore da parte di tutti i soggetti portatori di interesse e della generalità dei cittadini.

Per quanto riguarda l'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), si segnala che, nel 2024, è stato svolto, congiuntamente ai funzionari della Corte dei Conti europea, un controllo di *reperforming* in loco a Roma e a Firenze (27, 28 e 29 febbraio) relativamente ai target (M5C1 – 6 e M5C2 – 7), in scadenza nel dicembre 2022, riferiti alle Misure M5C1 I1.1 e M5C2 I 1.2 e che, fra le numerose attività, ha assicurato quella di rendicontazione e controllo dei Milestone, in scadenza al 30 marzo 2024²¹.

Infine, a completamento della rappresentazione del contesto esterno di riferimento del Ministero, nei box successivi sono delineati:

- un quadro rappresentativo della povertà in Italia, fornito dalla competente Direzione Generale per lo sviluppo sociale e gli aiuti alle povertà (Box 1);
- un quadro di sintesi relativo agli Enti del Terzo Settore in Italia, i cui dati sono stati forniti dalla competente Direzione generale per le politiche del terzo settore e della responsabilità sociale delle imprese (Box 2).

Box 1 La povertà in Italia

La popolazione a rischio di povertà o esclusione sociale nel 2024 è stata pari al 23,1% (era 22,8% nel 2023), per un totale di circa 13 milioni e 525mila persone, cioè individui che si trovano in almeno una delle seguenti tre condizioni: a rischio di povertà, in grave deprivazione materiale e sociale o a bassa intensità di lavoro.*

**Cfr. sul punto il Report Istat, [Reddito e condizioni di vita - Anno 2024](#)*

Box 2 Gli Enti del Terzo Settore in Italia

Dalla rilevazione Istat, resa pubblica l'11 ottobre 2024, emerge che al 31 dicembre 2022 le istituzioni non profit attive in Italia sono 360.061 e, complessivamente, impiegano 919.431 dipendenti: il valore medio di 61 Istituzioni non profit ogni 10.000 abitanti evidenzia la capillarità della diffusione territoriale delle INP che si traduce nella prossimità ai bisogni delle comunità locali.

Alla data del 31 dicembre 2024, sono iscritti al RUNTS 131.432 enti, di cui 38.973 sono nuovi enti del terzo settore.

²¹ M5C1 9 "Piena attuazione delle misure incluse nel Piano nazionale in linea con la tabella di marcia", M5C2 4 "Entrata in vigore dei decreti legislativi che sviluppano le disposizioni previste dalla legge quadro per rafforzare gli interventi a favore delle persone anziane non autosufficienti", M7 9 "Adozione e pubblicazione del Piano Nuove Competenze – transizione e della roadmap di implementazione".

2.2 Contesto interno

Nel corso dell'anno di riferimento il Dicastero è stato interessato dalla definizione al primo livello di un significativo processo di riorganizzazione²² -avviato già a partire dal 2023- che ha previsto il passaggio dalla struttura segretariale a tre strutture dipartimentali, nonché la soppressione dell'Agenzia Nazionale per le politiche attive del lavoro (ANPAL) e il conseguente trasferimento delle relative funzioni all'interno del Ministero.

L'attuazione di questo processo di trasformazione ha determinato un impatto significativo sulle attività e sul contesto interno del Ministero.

Fino al 29 febbraio 2024, l'articolazione interna del Ministero era ancora di stampo segretariale (Segretariato generale, dieci Direzioni generali e Unità di Missione per il Coordinamento delle attività di gestione degli interventi previsti nel PNRR), secondo l'organigramma di seguito riportato.

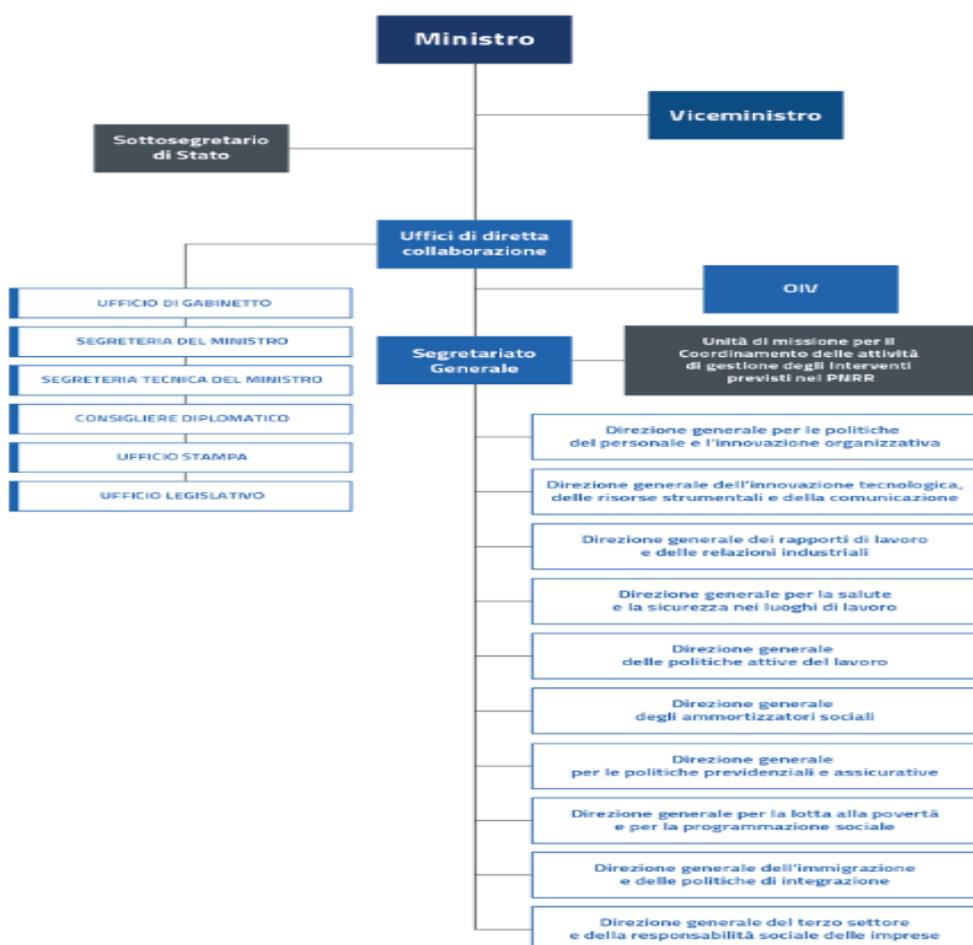


Figura 3 Organigramma MLPS fino al 29 febbraio 2024
Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

A seguito dell'entrata in vigore dal 1° marzo 2024 del nuovo assetto Dipartimentale, l'organigramma del Ministero è il seguente:

²² Cfr. quanto anticipato in *Premessa*.

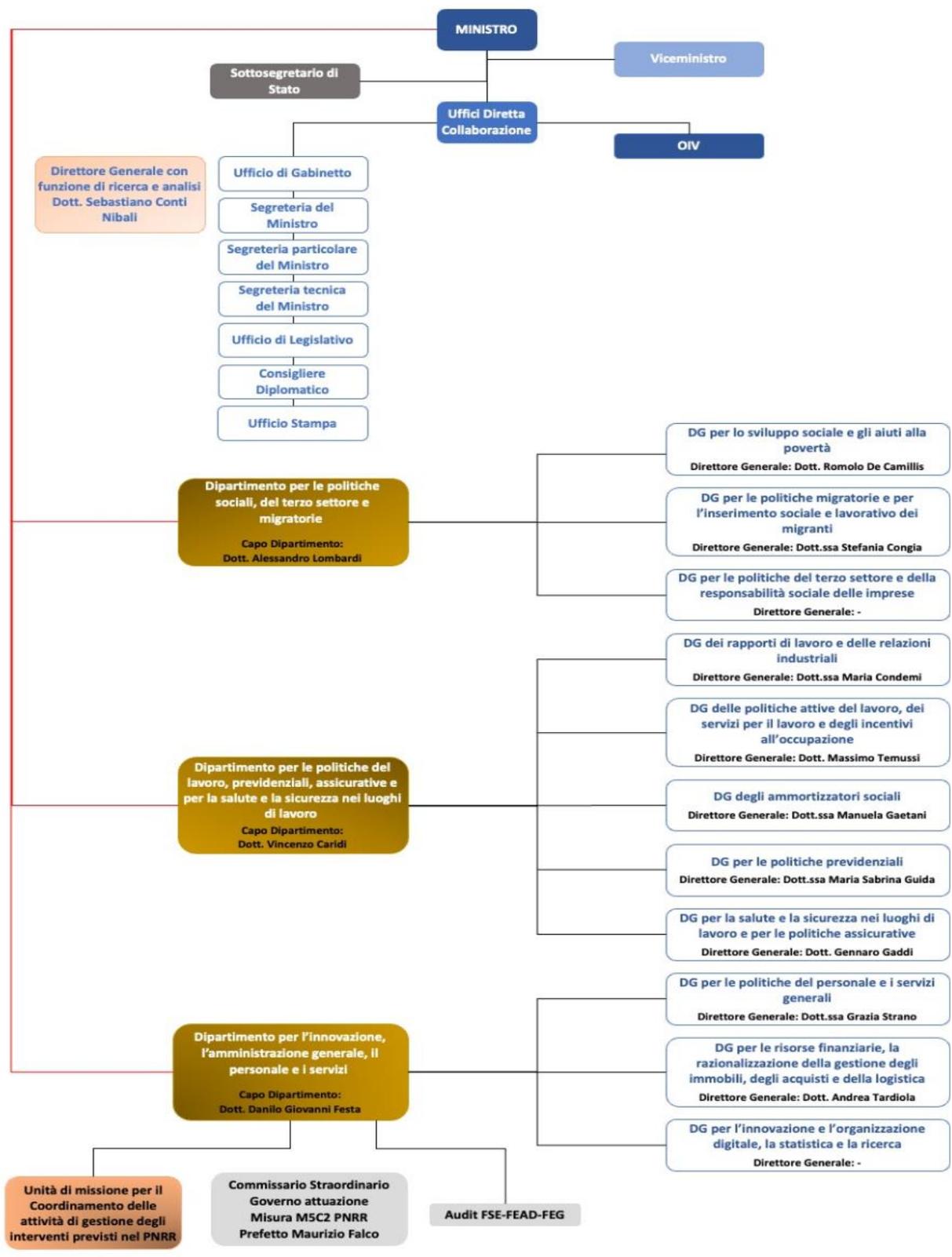


Figura 4 Organigramma MLPS dal 1° marzo 2024
 Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

La fase di definizione del nuovo modello organizzativo ha richiesto una costante attività di confronto con le nuove strutture dipartimentali al fine di individuare - in maniera per quanto possibile condivisa - le soluzioni organizzative più coerenti e funzionali rispetto al nuovo modello.

Nel corso del 2024, inoltre, è stato aggiornato il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP) del Ministero²³. La predisposizione del nuovo SMVP -ampiamente condiviso con tutti gli Uffici del Dicastero, con le Organizzazioni Sindacali e con il Comitato Unico di Garanzia (CUG)- è stata resa necessaria ai fini dell'adeguamento dello stesso al cambiamento strutturale apportato dalla riorganizzazione in corso al Dicastero ed ha tenuto debitamente conto delle osservazioni formulate dall'OIV e dell'esperienza applicativa del Sistema previgente.

Un elemento comune a tutte le strutture è costituito dalla carenza di risorse umane, il cui sottodimensionamento permane nonostante l'acquisizione del personale proveniente dall' ANPAL. In particolare, con riferimento all'**area non dirigenziale**, tale criticità continua ad essere strettamente legata alla concomitante partecipazione a molteplici concorsi da parte dei candidati che determina, in favore degli stessi, un'ampia possibilità di scelta lavorativa a discapito del Dicastero, non sufficientemente concorrenziale rispetto ad altre amministrazioni, principalmente per i seguenti fattori:

- articolazione unicamente a livello centrale delle sedi ministeriali;
- riconoscimento di un trattamento accessorio premiante inferiore rispetto a quello riconosciuto in altre Amministrazioni dello stesso comparto a parità di livello di inquadramento.

Ciò ha determinato il mancato consolidamento delle nuove risorse acquisite nell'ambito dei concorsi unici a cui il Dicastero ha partecipato, a seguito delle molteplici rinunce dei vincitori ovvero delle repentine dimissioni presentate successivamente alla sottoscrizione del contratto di assunzione, avvenute anche durante il periodo di prova, pur a fronte di una efficace politica dedicata al benessere organizzativo dei dipendenti che si realizza mediante un regolamento sul lavoro agile, che consente un'adeguata conciliazione dei tempi di vita e di lavoro per i dipendenti.

Con riguardo **all'area dirigenziale**, si è proceduto alla realizzazione della programmazione del fabbisogno del personale delineata nel PIAO con l'assunzione dei vincitori provenienti dai corsi-concorsi SNA, nonché mediante scorrimento di graduatorie vigenti e l'avvio di procedure di mobilità volontaria.

Ai fini di una completa rappresentazione del contesto interno in cui ha operato il Dicastero nel 2024, si precisa che, dal punto di vista delle **risorse infrastrutturali**, le sedi ministeriali di Via Flavia e di Via Veneto sono state interessate da manutenzione straordinaria ed attività di efficientamento energetico.

Sono stati eseguiti diversi interventi volti a garantire l'accessibilità fisica alle sedi dell'Amministrazione e, a seguito della soppressione dell'ANPAL e del conseguente trasferimento delle risorse umane al Ministero, sono state effettuate anche delle verifiche sulle consistenze organiche e sulla capienza degli immobili in uso al Ministero.

²³Adottato con DM n. 157 del 23 ottobre 2024.

2.3 Stato delle risorse

Come previsto nelle Linee Guida 1/2017 del Dipartimento della Funzione Pubblica, l'analisi dello stato delle risorse rappresenta un elemento cardine dell'intero ciclo della performance, in quanto una Amministrazione consapevole della propria salute è in grado di programmare obiettivi *“in modo razionale (efficienza) per erogare servizi adeguati alle attese degli utenti (efficacia), al fine ultimo di creare valore pubblico, ovvero di migliorare il livello di benessere sociale ed economico degli utenti e degli stakeholder (impatto)”*.

Come sottolineato dall'OIV nella validazione della Relazione sulla performance 2023, peraltro, l'analisi sullo stato della *“salute professionale”, “salute di genere”, “salute organizzativa”, “salute etica” e “salute digitale”* *“esprime efficacemente la multidimensionalità dell'azione amministrativa del Ministero, volta a perseguire risultati efficienti incidenti non solo all'esterno della compagine amministrativa (in termini di utilità e servizi), ma all'interno del suo contesto professionale e organizzativo”*.

Inoltre, in fase di chiusura del ciclo performance, l'analisi dello stato delle risorse consente di misurare il grado di raggiungimento dei risultati rispetto alle risorse utilizzate.

Seguendo la stessa metodologia utilizzata per ultime edizioni della Relazione sulla performance, l'analisi dello stato delle risorse è stata condotta non solo a fini consuntivi, ma anche per implementare e migliorare la programmazione, *“tenendo conto della prospettiva multidimensionale di quest'ultima, costituita dai diversi ambiti e settori del valore pubblico, dell'analisi del contesto e delle risorse, della misurazione (organizzativa ed individuale) e del processo di misurazione e valutazione delle performance.”*, come sottolineato dall'OIV nella validazione delle Relazione sulla performance 2023.

Inoltre, questa disamina non è stata circoscritta solo all'analisi delle risorse umane, ma è stata estesa anche a tutte le altre risorse impiegate (tangibili ed intangibili).

Ai fini della completezza della rappresentazione del livello di salute dell'Amministrazione, sono stati altresì selezionati e rendicontati alcuni degli indicatori comuni individuati dal Dipartimento della Funzione Pubblica, che forniscono un ausilio agli indirizzi strategici correlati alle singole risorse. Questi consistono in un set di indicatori funzionali a misurare l'andamento di un'amministrazione per quanto attiene alle attività di supporto a quelle proprie dell'Ente, comuni a tutte le organizzazioni (quali, ad esempio, la gestione degli acquisti, la digitalizzazione, ecc.). Si precisa che gli indicatori comuni sono oggetto di apposita rilevazione e rendicontazione al Dipartimento della Funzione Pubblica, mediante compilazione del modello informatico presente nel sito web del Portale Performance gestito dal medesimo Dipartimento.

La presente analisi è stata condotta grazie ai contributi degli Uffici interessati del Dicastero, come meglio dettagliato nei paragrafi seguenti.

2.3.1 Stato delle risorse umane

Il personale in ruolo del Ministero, al 31 dicembre 2024, ammonta complessivamente 909 unità, in aumento rispetto alle 811 unità in ruolo rilevate con riferimento al medesimo periodo dell'anno precedente, grazie all'acquisizione del personale della soppressa ANPAL. Nonostante tale incremento di

risorse umane, resta comunque da segnalare il forte divario rispetto alle 1377 unità previste dalla dotazione organica²⁴.

Nelle tabelle sotto riportate sono rappresentati nel dettaglio i numeri del personale in ruolo ripartiti per qualifica/area ed il confronto, anche grafico, con la dotazione organica teorica.

PERSONALE IN RUOLO AL 31 12 2024				
Dirigenti I e II fascia	Funzionari	Assistenti	Operatori	Totale generale
56	567	279	7	909
DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA DEL PERSONALE				
80	782	492	23	1377

Tabella 4 Totale risorse umane in ruolo MLPS

Fonte: Direzione generale per le politiche del personale e i servizi generali

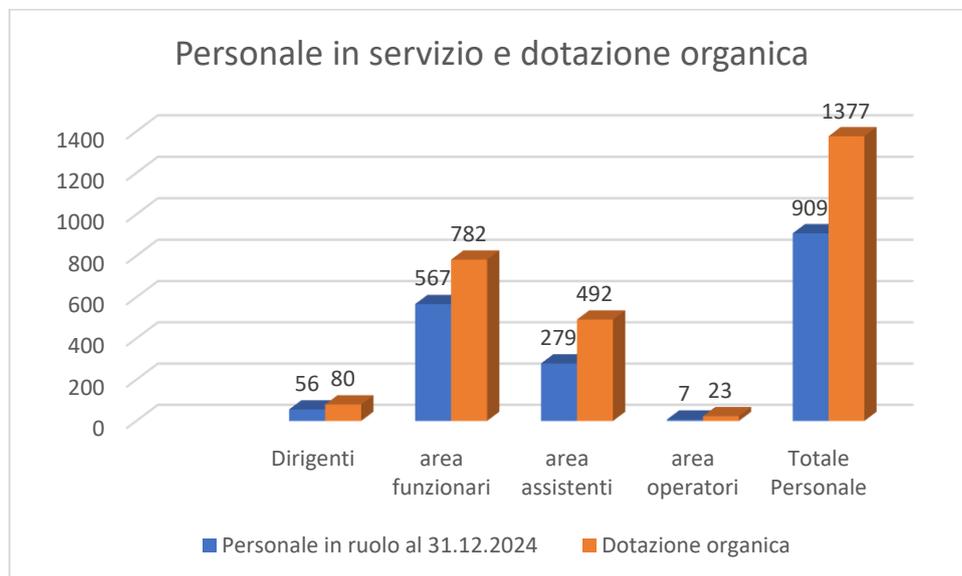


Figura 5 Confronto tra personale in ruolo e dotazione organica

Fonte: Direzione generale per le politiche del personale e i servizi generali

Di seguito, il confronto tra il personale in ruolo nel 2024 e quello in ruolo nel 2023, ripartito tra personale dirigenziale e personale delle aree funzionali.

²⁴ Al riguardo, si precisa che l'articolo 1, comma 833, della legge 30 dicembre 2024, n. 207, stabilisce che le amministrazioni "provvedono ad adeguare la propria dotazione organica, anche in termini finanziari." e che, pertanto, la dotazione organica di cui alla tabella A del DPCM 22 novembre 2023, n. 230, subirà una riduzione in applicazione del citato articolo. Per le criticità relative alla consistenza delle risorse umane, si veda quanto rappresentato nel paragrafo n. 2.2. relativo al *Contesto interno*.



Figura 6 Confronto tra personale in ruolo 2023 e personale in ruolo 2024
Fonte: Direzione generale per le politiche del personale e i servizi generali

Come precisato dalla Direzione generale per le politiche del personale e i servizi generali, occorre rilevare che, per effetto della riduzione di cui alla legge di bilancio 2025 (vedi nota n. 24) con riguardo all'area non dirigenziale, dal confronto dei dati relativi alla dotazione organica (come ridotta) e al personale in servizio alla data del 31/12/2024 di cui al PIAO 2025-2027, con riferimento alle aree Funzionari e Assistenti, si registra la seguente vacanza d'organico espressa in percentuale:

- Area Funzionari (già area III) scopertura del 28%;
- Area Assistenti (già area II) scopertura del 43%;

Anche l'annualità in esame è segnata dal continuo esodo del personale verso amministrazioni più premianti sotto il profilo economico, realtà alla quale si aggiungono le fisiologiche cessazioni per limiti di età.

Con riguardo alle strategie di copertura del fabbisogno l'amministrazione ha proceduto nel 2024 al reclutamento delle risorse umane mediante lo scorrimento graduatorie vigenti (Funzionari e Assistenti) e procedure di mobilità volontaria di cui all'art. 30, d. lgs n. 165 del 2001 (Funzionari e Assistenti).

Inoltre, l'amministrazione ha concluso la procedura delle progressioni tra le aree, in deroga ai titoli di studio, di cui all'art. 18, comma 6, del CCNL Comparto funzioni centrali 2019-2021.

2.3.2 Stato delle risorse finanziarie

Nel presente paragrafo sono riportati in forma sintetica i principali indicatori di stato delle risorse finanziarie del Dicastero per il 2024.

Nella tabella seguente, sono rappresentati i dati di bilancio in merito agli stanziamenti definitivi, ai relativi impegni e pagamenti²⁵.

I dati sono aggregati, al primo livello, per missioni e programmi e al secondo livello per ciascun centro di responsabilità in ragione della natura delle attività esercitate²⁶.

²⁵ I dati, estratti dall'applicativo in uso alle amministrazioni centrali dello Stato, sono indicativi, in quanto soggetti al Rendiconto Generale la cui parifica è effettuata dalla Corte dei conti entro il 30 giugno di ogni anno.

²⁶ Le missioni rappresentano le funzioni principali e gli obiettivi strategici perseguiti con la spesa. I programmi rappresentano aggregati di spesa con finalità omogenea diretti al perseguimento di risultati, definiti in termini di prodotti e di servizi finali, allo scopo di conseguire gli obiettivi stabiliti nell'ambito delle missioni. La realizzazione di ciascun programma è affidata ad un unico centro di responsabilità amministrativa, corrispondente all'unità organizzativa di primo livello dei Ministeri (art. 21, comma 2 della legge 196/2009).

La capacità di impegno della spesa si attesta al 91,3%, manifestando quindi un decremento rispetto all'anno precedente²⁷.

Missione	Programma	Cdr Spese	Stanziamiento definitivo di competenza (Cdc)	Impegni di competenza (RGS)	Pagato competenza (RGS)	Res N Form Propri (RGS)	% capacità di impegno	
024. Diritti sociali, politiche sociali e famiglia	Terzo settore (associazionismo, volontariato, Onlus e formazioni sociali) e responsabilità sociale delle imprese e delle organizzazioni	19	DIPARTIMENTO PER LE POLITICHE SOCIALI, DEL TERZO SETTORE E MIGRATORIE	444.835.302,00	438.984.599,11	392.984.375,51	46.000.223,60	98,7
		Totale		444.835.302,00	438.984.599,11	392.984.375,51	46.000.223,60	98,7
	Trasferimenti assistenziali a enti previdenziali, finanziamento nazionale spesa sociale, programmazione, monitoraggio e valutazione politiche sociali e di inclusione attiva	19	DIPARTIMENTO PER LE POLITICHE SOCIALI, DEL TERZO SETTORE E MIGRATORIE	61.119.175.498,00	60.127.362.612,82	58.620.862.063,18	1.506.500.549,64	98,4
		Totale		61.119.175.498,00	60.127.362.612,82	58.620.862.063,18	1.506.500.549,64	98,4
Totale			61.564.010.800,00	60.566.347.211,93	59.013.846.438,69	1.552.500.773,24	98,4	
025. Politiche previdenziali	Previdenza obbligatoria e complementare, assicurazioni sociali	18	DIPARTIMENTO PER LE POLITICHE DEL LAVORO, PREVIDENZIALI, ASSICURATIVE E PER LA SALUTE E LA SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO	123.873.545.967,00	115.188.458.784,48	115.163.671.978,30	24.786.806,18	93,0
		Totale		123.873.545.967,00	115.188.458.784,48	115.163.671.978,30	24.786.806,18	93,0
	Totale			123.873.545.967,00	115.188.458.784,48	115.163.671.978,30	24.786.806,18	93,0
026. Politiche per il lavoro	Politiche passive del lavoro e incentivi all'occupazione	18	DIPARTIMENTO PER LE POLITICHE DEL LAVORO, PREVIDENZIALI, ASSICURATIVE E PER LA SALUTE E LA SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO	13.754.730.488,00	7.074.987.265,13	7.063.019.668,16	11.967.596,97	51,4
		Totale		13.754.730.488,00	7.074.987.265,13	7.063.019.668,16	11.967.596,97	51,4
	Politiche di regolamentazione in materia di rapporti di lavoro	18	DIPARTIMENTO PER LE POLITICHE DEL LAVORO, PREVIDENZIALI, ASSICURATIVE E PER LA SALUTE E LA SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO	119.139.016,00	84.097.333,93	32.219.042,90	51.878.291,03	70,6
		Totale		119.139.016,00	84.097.333,93	32.219.042,90	51.878.291,03	70,6
	Politiche attive del lavoro, rete dei servizi per il lavoro e la formazione	18	DIPARTIMENTO PER LE POLITICHE DEL LAVORO, PREVIDENZIALI, ASSICURATIVE E PER LA SALUTE E LA SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO	2.240.201.579,00	1.030.053.055,43	757.879.419,23	272.175.640,95	46,0
		Totale		2.240.201.579,00	1.030.053.055,43	757.879.419,23	272.175.640,95	46,0
	Sistemi informativi per il monitoraggio e lo sviluppo delle politiche sociali e del lavoro	20	DIPARTIMENTO PER L'INNOVAZIONE, L'AMMINISTRAZIONE GENERALE, IL PERSONALE E I SERVIZI	45.405.263,00	40.986.201,51	33.584.076,09	7.402.125,42	90,3
		Totale		45.405.263,00	40.986.201,51	33.584.076,09	7.402.125,42	90,3
	Contrasto al lavoro nero e irregolare, prevenzione in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro e della legislazione sociale in materia di lavoro	18	DIPARTIMENTO PER LE POLITICHE DEL LAVORO, PREVIDENZIALI, ASSICURATIVE E PER LA SALUTE E LA SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO	2.118.099.837,00	2.032.622.399,97	1.936.436.309,68	96.187.171,46	96,0
		Totale		2.118.099.837,00	2.032.622.399,97	1.936.436.309,68	96.187.171,46	96,0
Totale			18.277.576.183,00	10.262.746.255,97	9.823.138.516,06	439.610.825,83	56,1	
027. Immigrazione accoglienza e garanzia dei diritti	Flussi migratori per motivi di lavoro e politiche di integrazione sociale delle persone immigrate	19	DIPARTIMENTO PER LE POLITICHE SOCIALI, DEL TERZO SETTORE E MIGRATORIE	13.156.212,00	11.841.858,96	11.023.432,02	818.426,94	90,0
		Totale		13.156.212,00	11.841.858,96	11.023.432,02	818.426,94	90,0
	Totale			13.156.212,00	11.841.858,96	11.023.432,02	818.426,94	90,0
032. Servizi istituzionali e generali delle amministrazioni pubbliche	Indirizzo politico	1	GABINETTO E UFFICI DI DIRETTA COLLABORAZIONE ALL'OPERA DEL MINISTRO	12.484.318,00	9.649.264,54	9.571.524,79	78.762,44	77,3
		Totale		12.484.318,00	9.649.264,54	9.571.524,79	78.762,44	77,3
	Servizi e affari generali per le amministrazioni di competenza	20	DIPARTIMENTO PER L'INNOVAZIONE, L'AMMINISTRAZIONE GENERALE, IL PERSONALE E I SERVIZI	35.427.432,00	28.066.680,69	28.729.921,42	428.358,39	79,2
		Totale		35.427.432,00	28.066.680,69	28.729.921,42	428.358,39	79,2
Totale			47.911.750,00	37.715.945,23	38.301.446,21	507.120,83	78,7	
Totale			203.776.200.912,00	186.067.110.056,57	184.049.981.811,28	2.018.223.953,02	91,3	

Tabella 5 Risorse finanziarie anno 2024
Fonte: consuntivo MLPS 2024

²⁷ Ex art.34 comma 6 bis, della legge n.196/2009 (sono considerate anche le risorse di cui è stata richiesta la conservazione quali residui di lettera F).

Nel prospetto che segue, gli stessi dati sono invece rappresentati in base alla natura delle spese (correnti e in conto capitale). Dalla lettura -in continuità con i dati relativi agli scorsi anni- emerge che le spese di intervento costituiscono il macroaggregato più consistente tra gli stanziamenti per il Ministero.

MLPS - RISORSE PER TIPOLOGIA DI SPESA - 2024				
MACROAGGREGATO	Stanziamiento iniziale di competenza	%	Stanziamiento definitivo di competenza	%
Spese correnti	202.889.395.083,00	99,97	203.704.762.271,66	99,96
FUNZIONAMENTO	192.829.416,00	0,10	213.632.438,63	0,10
INTERVENTI	202.121.392.739,00	99,59	202.914.475.168,03	99,58
ONERI COMUNI DI PARTE CORRENTE	575.172.928,00	0,28	576.654.665,00	0,28
Spese in conto capitale	58.589.450,00	0,03	71.438.640,34	0,04
INVESTIMENTI	58.589.450,00	0,03	71.438.640,34	0,04
TOTALE	202.947.984.533,00	100,00	203.776.200.912,00	100,00

Tabella 6 Risorse per tipologia di spesa 2024

Fonte: rendiconto MLPS 2024 MLPS

Inoltre, nel grafico sottostante, è rappresentato il raffronto triennale dei dati dal 2022 al 2024 relativi all'indice di tempestività dei pagamenti, da cui si evince un miglioramento complessivo nelle tempistiche, che si riducono a 13,13 giorni rispetto ai 27,51 giorni registrati nel 2022²⁸.

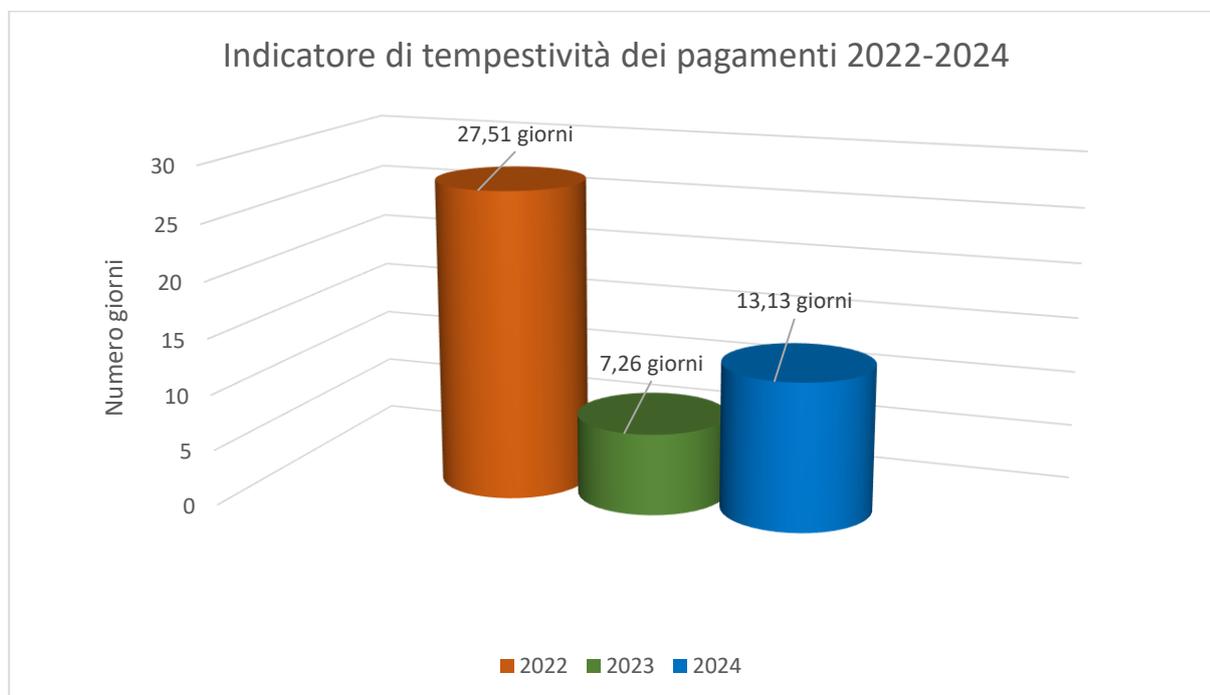


Figura 7 Indicatore di tempestività dei pagamenti. Raffronto 2022-2024

Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - Portale amministrazione trasparente

²⁸ Cfr. sul punto [Portale Trasparenza Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - Indicatore di tempestività dei pagamenti](#)

Da ultimo, al fine della completezza dei dati forniti, si rappresentano gli esiti del monitoraggio degli indicatori comuni individuati dal Dipartimento della Funzione Pubblica afferenti alle spese per la “Gestione degli approvvigionamenti e degli immobili”.

INDICATORI COMUNI Circolare DFP 30 dicembre 2019	
Gestione degli approvvigionamenti e degli immobili	
2.1 Incidenza del ricorso a convenzioni CONSIP e al mercato elettronico degli acquisti	
Dati richiesti e relativo metodo di rilevazione	Dati monitorati 2024
Spesa per l'acquisto di beni e servizi effettuata tramite convenzioni quadro o mercato elettronico (A)	€ 23.467.521,22
Pagamenti per acquisto di beni e servizi (B)	€ 25.082.556,35
Valore indicatore (A)/(B) ²⁹	93,56 %
Ambito di rilevazione	acquisti di beni e servizi per tutte le Dg del Ministero
Eventuale descrizione delle strutture alle quali la misurazione fa riferimento	
Eventuali note metodologiche sui dati utilizzati e sulle modalità di calcolo	Dati forniti dalla competente Direzione generale

Tabella 7 Indicatori comuni - Gestione degli approvvigionamenti e degli immobili

Fonte: Direzione generale per le risorse finanziarie, la razionalizzazione della gestione degli immobili, degli acquisti e della logistica

²⁹ Spesa per l'acquisto di beni e servizi effettuata tramite convenzioni quadro o mercato elettronico/Pagamenti per acquisto di beni e servizi.

2.3.3 Salute professionale

Le **attività formative** promosse e realizzate in conformità al programma di cui al PIAO 2024-2026 e alla luce della Direttiva del Ministro della Pubblica Amministrazione del 23 marzo 2023 sono state costantemente pubblicizzate e promosse tra il personale, sia con divulgazione attraverso l'area intranet del sito istituzionale, sia con apposite note informative dirette a tutte le strutture dell'Amministrazione e successivamente diramate al personale del Dicastero.

Ampio spazio è stato riservato alla formazione in materia di benessere organizzativo e pari opportunità, realizzata in collaborazione con la SNA, nonché con il Ministero della Difesa e con altri enti formatori per quanto concerne la formazione in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Specifiche iniziative sono state dedicate allo sviluppo delle competenze digitali, energetiche e amministrative attraverso azioni di promozione e incentivazione dei percorsi formativi organizzati dal Dipartimento della Funzione Pubblica attraverso la piattaforma "Syllabus", al fine di accrescere le conoscenze, le competenze e le capacità del personale di tutte le PP.AA. tramite l'erogazione gratuita di corsi e-learning mirati e personalizzati, individuati a conclusione di apposita fase di auto-assessment.

Durante il 2024, è stato inserito uno specifico corso all'interno della piattaforma "Syllabus", dedicato alle attività formative in materia di Intelligenza Artificiale, dando così attuazione ai piani di intervento delineati dalla Dichiarazione congiunta finale "Towards an inclusive humancentered approach for new challenges in the world of work" del G7 - 2024 dei Ministri del Lavoro e dell'Occupazione.

Sono state rafforzate, altresì, le attività di monitoraggio periodico finalizzato a calcolare le ore di formazione fruita da ciascun dipendente. In particolare, sono state erogate n. 16.311 ore complessive di attività didattica.

Di seguito, sono sinteticamente riportati i dati relativi agli indicatori comuni individuati dal Dipartimento della Funzione Pubblica (DFP) nella summenzionata Circolare, inerenti alla "Gestione delle risorse umane", così come monitorati dallo scrivente Dicastero per il 2024.

Tabella 8 Indicatori comuni - Gestione delle risorse umane

INDICATORI COMUNI Circolare DFP 30 dicembre 2019	
Gestione delle risorse umane	
1.3 Grado di copertura delle attività formative dedicate al personale	
Dati indicatore	Dati monitorati 2024
N. di dipendenti che hanno iniziato un'attività formativa nel periodo di riferimento (A)	738
N. totale dei dipendenti in servizio (B)	827³⁰
Valore indicatore (A)/(B) ³¹	89,23%
Ambito di rilevazione	Totale dei dipendenti
Eventuali note metodologiche sui dati utilizzati e sulle modalità di calcolo	
Eventuali osservazioni	
	Dati relativi alla formazione fruita sui portali SNA + Syllabus + Cyber Guru

³⁰ Il numero indicato è determinato dalla seguente composizione, così come comunicata dalla competente Direzione generale per le politiche del personale e i servizi generali:

media aritmetica del personale di ruolo (part-time)=53

media aritmetica del personale di ruolo (full-time)=714

media aritmetica del personale non di ruolo a tempo indeterminato (part-time)=1

media aritmetica del personale non di ruolo a tempo indeterminato (full-time)=38

media aritmetica del personale non di ruolo a tempo determinato (full-time)=21

³¹ N. di dipendenti che hanno iniziato un'attività formativa nel periodo di riferimento/N. totale dei dipendenti in servizio

1.5 Tasso di mobilità interna del personale non dirigenziale	
Dati richiesti e relativo metodo di rilevazione	Dati monitorati
N. di dipendenti che hanno cambiato unità organizzativa (A)	48
N. totale di personale non dirigenziale in servizio (B)	770³²
Valore indicatore (A)/(B) ³³	6,23%
Note metodologiche sui dati utilizzati e sulle modalità di calcolo	Dati forniti dalla competente Direzione generale

Fonte: Direzione generale per le politiche del personale e i servizi generali

2.3.4 Salute di genere

Per il Dicastero, il miglioramento del benessere organizzativo del personale e della salute di genere, da realizzarsi anche tramite la promozione delle pari opportunità, costituisce la condizione abilitante ed il presupposto per la creazione di Valore Pubblico esterno e, dunque, a beneficio della collettività. Prima di analizzare il livello di attuazione degli obiettivi di programmazione strategica sul tema, si ritiene utile rappresentare graficamente, nelle figure e nelle tabelle sottostanti³⁴, la suddivisione del personale per genere, tenendo conto altresì del profilo professionale (dirigenti, aree funzionali), dell'età e della tipologia contrattuale.

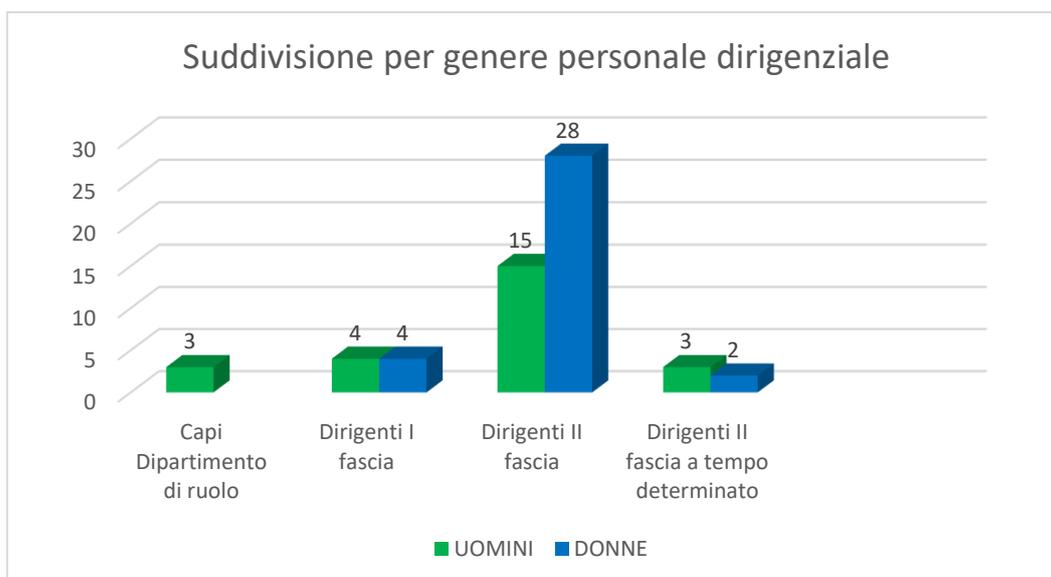


Figura 8 Suddivisione per genere personale dirigenziale

Fonte: Direzione Generale per le politiche del personale e i servizi generali

³² Il numero indicato è determinato dalla seguente composizione, così come comunicata dalla competente Direzione generale per le politiche del personale e i servizi generali:

media aritmetica del personale di ruolo (part-time)=53

media aritmetica del personale di ruolo (full-time)=670

media aritmetica del personale non di ruolo a tempo indeterminato (part-time)=1

media aritmetica del personale non di ruolo a tempo indeterminato (full-time)=28

media aritmetica del personale non di ruolo a tempo determinato (full-time)=18

³³ N. di dipendenti che hanno cambiato unità organizzativa/N. totale di unità di personale non dirigenziale in servizio

³⁴ I dati sono stati estratti dal "Format – Modalità di trasmissione delle informazioni da parte dell'amministrazione ai CUG" inviato, con nota prot. n. 2439 del 25 marzo 2025 dal Dicastero al Comitato Unico di Garanzia (CUG), in conformità a quanto previsto dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica e Dipartimento per le pari opportunità - n. 2 del 29 giugno 2019 recante "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche".

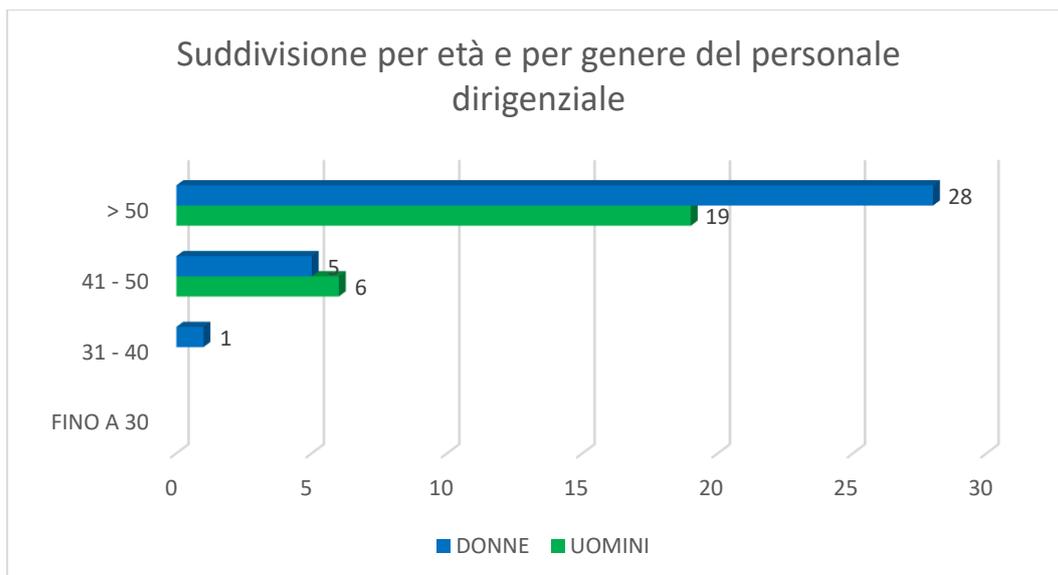


Figura 9 Suddivisione per età e per genere personale dirigenziale
 Fonte: Direzione Generale per le politiche del personale e i servizi generali

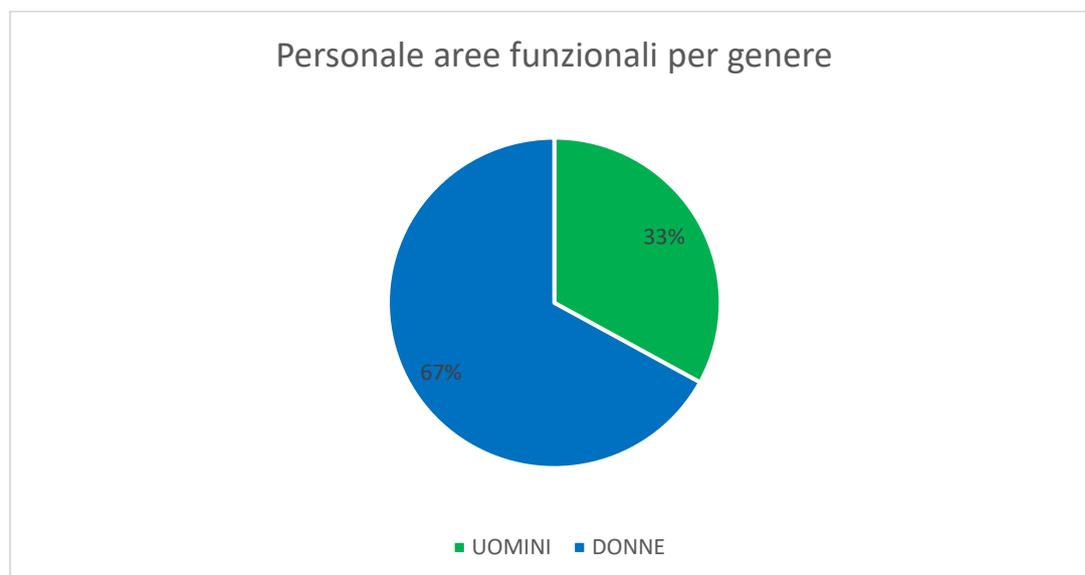


Figura 10 Personale delle aree funzionali e salute di genere
 Fonte: Direzione Generale per le politiche del personale e i servizi generali

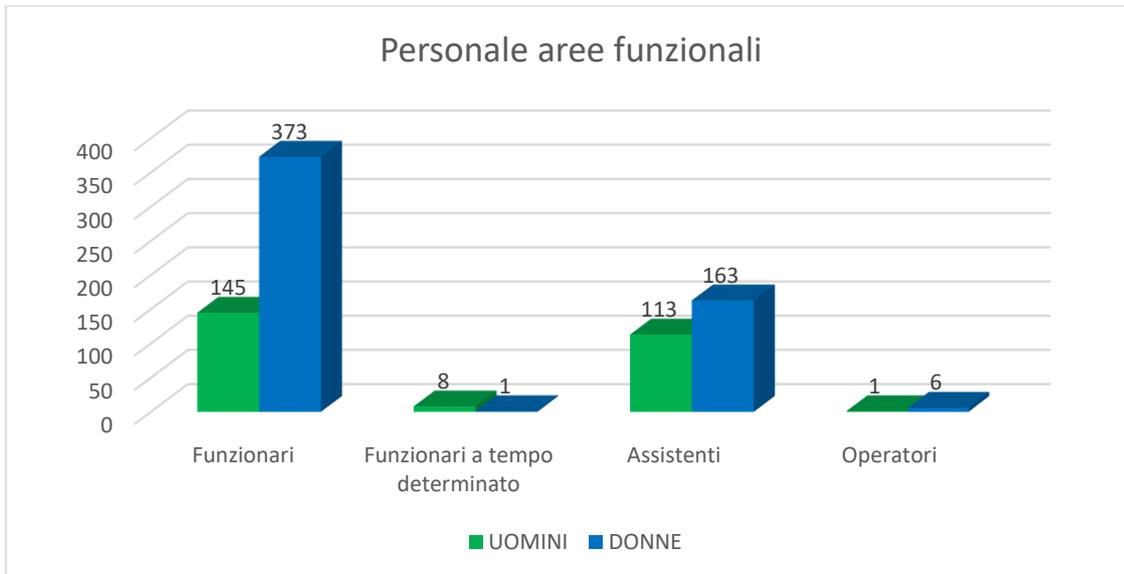


Figura 11 Personale aree funzionali

Fonte: Direzione Generale per le politiche del personale e i servizi generali

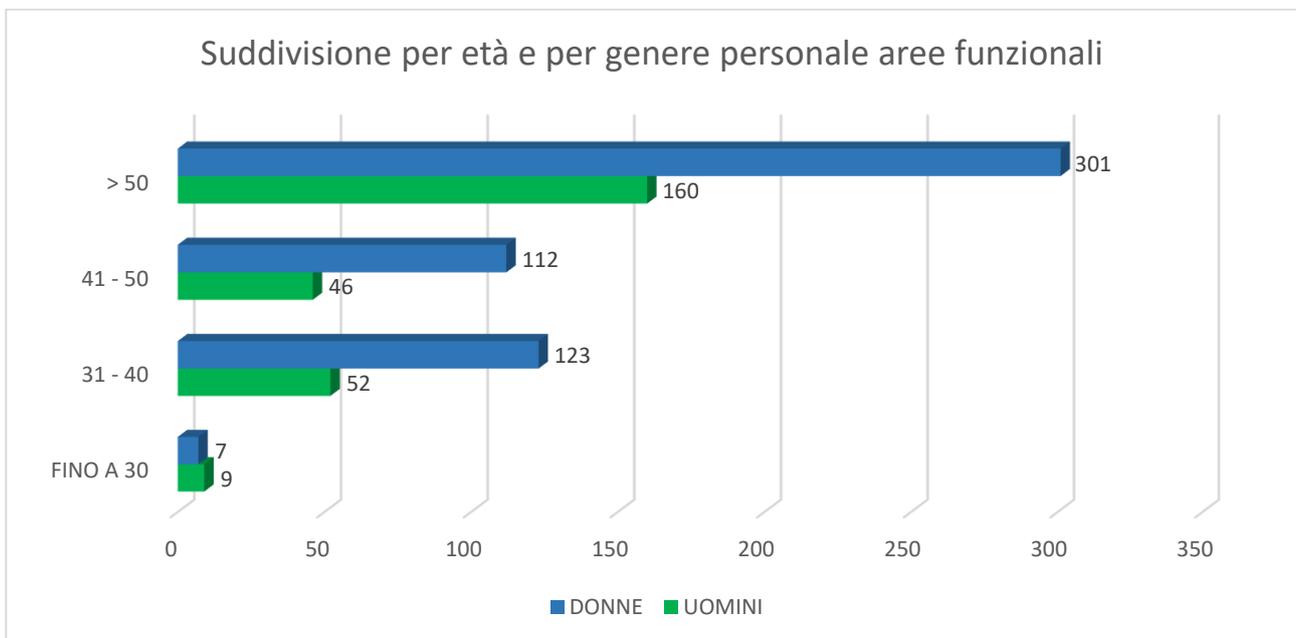


Figura 12 Personale aree funzionali per età

Fonte: Direzione Generale per le politiche del personale e i servizi generali

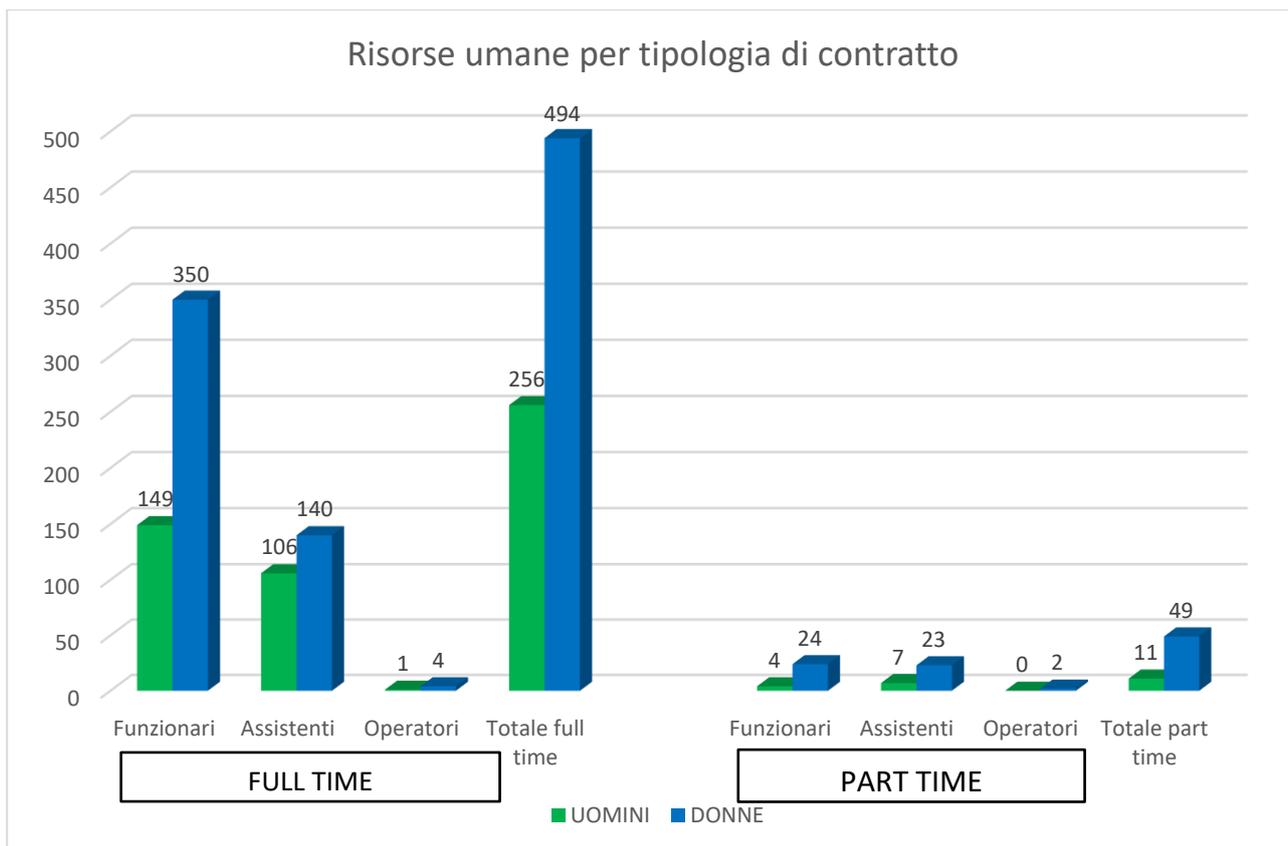


Figura 13 Risorse umane per tipologia di contratto
 Fonte: Direzione Generale per le politiche del personale e i servizi generali

I dati di dettaglio sono analiticamente riportati nelle tabelle allegate alla presente Relazione (allegato 1). Nella tabella che segue sono, invece, rappresentati i dati relativi alla media della retribuzioni del personale, suddivisi per genere, dai quali si può dedurre l'assenza di divario economico tra uomini e donne (c.d. *gender gap*) all'interno del Dicastero per qualsiasi tipo di inquadramento.

DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRESIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO				
Inquadramento	UOMINI	DONNE	Divario economico per livello	
	Retribuzione netta media	Retribuzione netta media	Valori assoluti	Differenziale
Area Operatori	26.500	26.500	0	0
Area Assistenti	30.400	30.400	0	0
Area Funzionari	37.500	37.500	0	0
Dirigenti II fascia	107.552	107.552	0	0
Dirigenti I fascia	209.360	209.360	0	0
Capo Dipartimento	269.223	269.223	0	0

Nota Metodologica – è inserito il valore in euro delle retribuzioni medie nette, ivi compresi il trattamento accessorio (straordinari ecc.) del personale a tempo pieno da considerare al netto dei contributi previdenziali e assistenziali.

Tabella 9 Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprensive per il personale a tempo pieno, suddivise per genere nei livelli di inquadramento

Fonte: Direzione Generale per le politiche del personale e l'innovazione organizzativa e i servizi generali

I dati riportati nelle figure del paragrafo in esame, registrano, in continuità con l'anno precedente, la prevalenza di genere femminile rispetto a quello maschile e un'età media del personale piuttosto elevata, in quanto, sia con riferimento alla dirigenza, sia con riferimento al personale delle aree funzionali, la maggior parte dei dipendenti supera i cinquant'anni di età. Inoltre, nella figura *“Risorse umane per tipologia di contratto”*, si evidenzia un incremento consistente del personale con contratto full time rispetto a quello part time.

La promozione delle pari opportunità - trasversale a tutte le strutture ministeriali - è contemplata nell'intero ciclo della performance. In particolare, nella programmazione strategica del Dicastero è previsto l'Obiettivo specifico n. 4 dell'aggiornamento del PIAO 2024-2026 *“Miglioramento dell'efficienza e della qualità dell'azione amministrativa attraverso il rafforzamento della governance del Ministero, anche per l'attuazione del PNRR, la promozione della semplificazione, digitalizzazione e piena accessibilità dell'Amministrazione, in un'ottica di promozione delle pari opportunità e dell'equilibrio di genere. Completamento processo di riorganizzazione del Ministero del lavoro e delle Politiche Sociali”*, la cui finalità, tra le altre, è costituita dalla promozione e sensibilizzazione in materia di pari opportunità ed equilibrio di genere, con particolare attenzione all'inclusività.

All'interno di questo obiettivo sono previsti due indicatori -*“N. iniziative di conciliazione vita/lavoro offerte ai dipendenti (Lavoro agile, flessibilità oraria)”* e *“N. iniziative per il personale assente per lunghi periodi, volte a fornire tutte le Informazioni necessarie per aggiornarlo sullo stato del lavoro e/o percorsi formativi per il reinserimento”*, volti a favorire una maggiore conciliazione dei tempi vita-lavoro ed una piena realizzazione delle pari opportunità tra i lavoratori. Per il dettaglio si rinvia alla tabella n.16.

Per ciò che concerne la declinazione annuale di tale obiettivo avente proiezione triennale, si rinvia agli appositi indicatori di pari opportunità degli obiettivi annuali connessi alle attività istituzionali dei Direttori generali che sono rappresentati nelle relative schede obiettivo di ogni struttura del Dicastero (cfr. Allegato 3 del PIAO aggiornato con D.M. n. 180 del 29 novembre 2024).

Anche all'interno della Direttiva generale per l'attività amministrativa e la gestione (cfr. allegato 4 del PIAO aggiornato) e, in particolare nel Dipartimento per l'innovazione, l'amministrazione generale, il personale e i servizi è previsto l'obiettivo Dir. Inn. 1 *“Coordinamento organizzativo efficace e miglioramento dei processi di programmazione, controllo e vigilanza. Rafforzamento della governance del Ministero”* che contempla specifici indicatori (Dir. Inn. 1.8 e Dir. Inn. 1.9) in tema di pari opportunità.

Per il dettaglio dei risultati degli obiettivi di Direttiva e di quelli annuali di attività istituzionale, si rimanda alle tabelle nn. 17 e 19.

2.3.5 Salute organizzativa

Per quanto riguarda gli strumenti di conciliazione vita lavoro, sono state ulteriormente potenziate le misure in atto, con la presentazione di nuovi accordi sul lavoro agile e sul telelavoro, anche per rispondere alle esigenze manifestate dai lavoratori e dalle organizzazioni sindacali nelle analisi dei dati sul lavoro agile (analisi basata su tutto il personale con la sola esclusione di quello addetto ad attività non eseguibili da remoto). Sono state progettate inoltre nuove forme di conciliazione vita- lavoro anche in collaborazione con il Responsabile della mobilità aziendale “*Mobility Manager*”.

È, inoltre, stata conclusa l’attività di centralizzazione del sistema digitale di gestione delle risorse umane in uso al Ministero (HR Infinity).

L’importanza attribuita agli strumenti di promozione della salute organizzativa è altresì espressa dalla previsione di appositi indicatori relativi alla fruizione del lavoro agile ed alle iniziative di conciliazione vita-lavoro per i dipendenti, rispettivamente previsti dall’obiettivo specifico OS 6 “*Strategie relative al capitale umano*” (allegato 3 dell’aggiornamento al PIAO 2024-2026), dall’obiettivo Dir. Inn. 1 “*Coordinamento organizzativo efficace e miglioramento dei processi di programmazione, controllo e vigilanza. Rafforzamento della governance del Ministero*” del Dipartimento per l’Innovazione, l’Amministrazione Generale, il Personale ed i Servizi all’interno della Direttiva generale per l’attività amministrativa e la gestione (allegato 4 dell’aggiornamento al PIAO 2024-2026) e dagli Obiettivi annuali di attività istituzionale delle unità organizzative dirigenziali generali (allegato 3 dell’aggiornamento al PIAO 2024-2026).

Di seguito la tabella riassuntiva con il dettaglio dei dati relativi alla fruizione delle misure di conciliazione vita-lavoro nel periodo di riferimento.

Classi età / Misura di conciliazione	UOMINI						DONNE					
	<30	≤31≤40	≤41≤50	≤51≤60	>60	Totale	<30	≤31≤40	≤41≤50	≤51≤60	>60	Totale
Personale che fruisce di telelavoro		11	12	11	18	52		33	44	36	22	135
Personale che fruisce del lavoro agile	8	40	32	60	52	192	6	188	94	139	133	560

Tabella 10 Fruizione lavoro agile

Fonte: Direzione Generale per le politiche del personale e i servizi generali

La salute organizzativa è stata monitorata anche grazie agli Indicatori comuni per le funzioni di supporto delle Amministrazioni Pubbliche, così come previsto dalla già menzionata Circolare del Dipartimento della funzione pubblica.

Di seguito, si rappresenta la tabella riassuntiva per l’annualità di interesse.

INDICATORI COMUNI	
Circolare DFP 30 dicembre 2019	
Gestione delle risorse umane	
1.1 Costo unitario della funzione di gestione delle risorse umane	
Dati indicatore	Dati monitorati 2024
Costo del personale addetto alla funzione gestione risorse umane (A)	€ 4.468.294,00
Nel totale è compreso il personale non dipendente?	NO
N. totale dei dipendenti in servizio (B)	827³⁵
Valore indicatore (A)/(B) ³⁶	€ 5.403,01
Note metodologiche sui dati utilizzati e sulle modalità di calcolo	Dati forniti dalla competente Direzione generale
1.2 Grado di attuazione di forme di organizzazione del lavoro in telelavoro o lavoro agile	
Dati indicatore	Dati monitorati 2024
N. di dipendenti in lavoro agile e telelavoro (A)	695
N. totale dei dipendenti in servizio (B)	827³⁷
Valore indicatore (A) / (B) ³⁸	84,03 %
Note metodologiche sui dati utilizzati e sulle modalità di calcolo	Dati forniti dalla competente Direzione generale

Tabella 11 Indicatori comuni - Gestione delle risorse umane

Fonte: Direzione generale per le politiche del personale e i servizi generali

2.3.6 Salute etica

Lo stato di attuazione delle misure generali e specifiche a garanzia della trasparenza e in funzione di prevenzione della corruzione, previste nella corrispondente sezione del PIAO 2024-2026, costituisce un indicatore primario del livello di salute etica dell'amministrazione.

Come già anticipato, a partire dal 2023 il Ministero è stato interessato da un ampio processo di riorganizzazione, tuttora in corso, che ha richiesto un significativo impegno anche nell'aggiornamento delle misure anticorruzione/trasparenza, nonché nel conseguente perseguimento degli obiettivi connessi.

Rilevante, inoltre, l'acquisizione delle funzioni dalla soppressa agenzia ANPAL, che ha richiesto una adeguata valutazione dei correlati rischi specifici.

L'attuazione delle misure è stata oggetto di monitoraggio intermedio (semestrale) e finale (annuale), anche mediante l'apposito applicativo digitale ("*Mappatura procedimenti e risk management*"). Dall'esame del monitoraggio finale emerge un adeguato livello di attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e di attuazione della trasparenza, in relazione a tutte le misure programmate nel PIAO 2024-2026, ovvero censite nel citato applicativo.

³⁵ Cfr. nota n.30.

³⁶ Costo del personale addetto alla funzione gestione risorse umane/N. totale dei dipendenti in servizio

³⁷ Cfr. nota n. 30.

³⁸ N. di dipendenti in lavoro agile e telelavoro/N. totale dei dipendenti in servizio

Nella tabella dell'allegato n. 2 sono riportati in modo analitico i dati relativi a ciascuna misura, i rispettivi indicatori e i risultati ottenuti, dai quali si rileva un significativo livello di attuazione; nella medesima tabella sono inoltre individuate le possibili prospettive di miglioramento.

Si evidenzia, altresì, che nel corso del 2024 non sono pervenute segnalazioni di illecito di competenza del Ministero del lavoro e delle politiche sociali (c.d. whistleblowing).

Inoltre, nel PIAO 2024, sono stati riconfigurati - solo con riferimento alle strutture responsabili (Dipartimenti e Direzioni generali) - specifici obiettivi, tra i quali l'obiettivo triennale denominato "OS 5 Prevenzione della corruzione e trasparenza del Ministero", per i quali si rinvia alla tabella n. 16.

Gli obiettivi annuali di performance organizzativa e gli obiettivi annuali connessi alle attività istituzionali del RPCT sono stati redatti in continuità con gli obiettivi già assegnati con il PIAO del 31 gennaio 2024.

Altresì, al fine di fornire una rappresentazione più esaustiva della salute etica del Dicastero, si riportano di seguito gli indicatori comuni così come previsto dalla Circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica "Indicatori comuni per le funzioni di supporto delle Amministrazioni Pubbliche".

INDICATORI COMUNI	
Circolare DFP 30 dicembre 2019	
Gestione della comunicazione e della trasparenza	
4.1 Consultazione del portale istituzionale	
Dati indicatore	Dati monitorati 2024
N. totale di accessi unici annuali al portale istituzionale (A)	17.680.331,00
Valore indicatore A/365	48.439,26
Ambito di rilevazione(indicare se Parziale)	Parziale
Eventuale descrizione delle strutture alle quali la misurazione fa riferimento	webanalytics italia
Eventuali note metodologiche sui dati utilizzati e sulle modalità di calcolo	Dati forniti dalla competente Direzione generale
4.2 Grado di trasparenza dell'amministrazione	
Dati indicatore	Dati monitorati 2024
Somma dei punteggi assegnati ad ogni singola cella della griglia di rilevazione dall'OIV sulla base della delibera annuale ANAC (A)	100
Somma dei punteggi massimi conseguibili (B)	100
Valore indicatore (A)/(B) ³⁹	100%
Ambito di rilevazione	Parziale
Eventuale descrizione delle strutture alle quali la misurazione fa riferimento	Direzioni generali competenti rispetto agli ambiti individuati dalla Delibera Anac n. 213 del 23 aprile 2024
Eventuali note metodologiche sui dati utilizzati e sulle modalità di calcolo	La rilevazione dei dati è stata effettuata secondo un criterio percentuale
Osservazioni	Dati forniti dall'ufficio di supporto al RPCT

Tabella 12 Indicatori comuni - Gestione della comunicazione e della trasparenza

Fonte: Direzione generale per l'innovazione e l'organizzazione digitale, la statistica e la ricerca; Responsabile Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (RPCT)

³⁹ Somma dei punteggi assegnati ad ogni singola cella della griglia di rilevazione dall'OIV sulla base della delibera annuale ANAC/somma dei punteggi massimi conseguibili

2.3.7 Salute digitale

La salute digitale interna del Ministero è caratterizzata da una fervente attività evolutiva.

Infatti, sono stati preparati gli impianti teorici per l'automazione dei processi -basati sullo standard BPMN- e per la gestione dei servizi digitali - basati sullo standard FitSM. Per quest'ultimo, sono stati inoltre avviati alcuni processi di base, tra i quali quelli dei collaudi, della gestione dei contratti, della raccolta sistematica della documentazione. È stato altresì avviato il monitoraggio sull'esecuzione dei contratti, in attuazione del Codice dell'amministrazione digitale⁴⁰.

Nel 2024, si è altresì conclusa la transizione dei centri di elaborazione dati verso il Polo Strategico Nazionale e sono state migrate tutte le piattaforme dei siti istituzionali da una tecnologia proprietaria ad una tecnologia open source. Si è adottata infine in maniera stabile la Piattaforma Digitale Nazionale Dati, con la progressiva esposizione su di essa dei servizi del MLPS.

La salute digitale, inoltre, è strettamente connessa agli obiettivi di semplificazione, digitalizzazione e piena accessibilità, così come previsti nella sottosezione *performance* del PIAO 2024-2026, nonché nella Direttiva generale per l'attività amministrativa e la gestione 2024.

Per i dati di dettaglio, si rinvia all'analisi dell'obiettivo specifico 4 di cui alla Tabella n. 16, all'analisi dell'obiettivo di Direttiva generale DIR. INN. 3, illustrato nella Tabella n. 17, nonché degli obiettivi annuali INN1 – P, INN2 – P, INN3 – P e INN4 – A, contenuti nelle Tabelle nn. 18 e 19.

Anche con riferimento alla salute digitale, il Dicastero ha monitorato i dati individuati dal Dipartimento della Funzione pubblica, inerenti agli indicatori comuni alle attività delle Amministrazione e rilevanti per una più completa rappresentazione dello stato delle risorse in analisi.

⁴⁰ Cfr. decreto legislativo n. 82/2005, articolo 14-bis, comma 2, lettera h).

INDICATORI COMUNI	
Circolare DFP 30 dicembre 2019	
Gestione delle risorse informatiche e digitalizzazione	
3.1 Grado di utilizzo di SPID nei servizi digitali	
Dati richiesti e relativo metodo di rilevazione	Dati monitorati 2024
N. di accessi unici tramite SPID a servizi digitali (A)	1.775.171,00
Numero di accessi unici totali ai servizi digitali (B)	1.787.121,00
Valore indicatore (A)/(B) ⁴¹	99,33%
Ambito di rilevazione	Parziale
Eventuale descrizione delle strutture alle quali la misurazione fa riferimento	Query di estrazione sui dati di audit OAM
Eventuali note metodologiche sui dati utilizzati e sulle modalità di calcolo	Dati forniti dalla competente Direzione generale
3.2 Percentuale di servizi full digital	
Dati richiesti e relativo metodo di rilevazione	Dati monitorati 2024
N. di servizi che siano interamente online, integrati e full digital (A)	38
N. di servizi erogati (B)	52
Valore indicatore (A)/(B) ⁴²	73,07%
Ambito di rilevazione	Parziale
Eventuale descrizione delle strutture alle quali la misurazione fa riferimento	Portale istituzionale
Eventuali note metodologiche sui dati utilizzati e sulle modalità di calcolo	Dati forniti dalla competente Direzione generale
3.5 Percentuali di banche dati pubbliche disponibili in formato aperto	
Dati richiesti e relativo metodo di rilevazione	Dati monitorati 2024
N. di dataset pubblicati in formato aperto (A)	84
N. di dataset previsti dal paniere dinamico per il tipo di amministrazione (B)	400
Valore indicatore (A)/(B) ⁴³	21,00%
Ambito di rilevazione	Parziale
Eventuale descrizione delle strutture alle quali la misurazione fa riferimento	Sistema informativo statistico delle comunicazioni obbligatorie - Deposito telematico contratti
Eventuali note metodologiche sui dati utilizzati e sulle modalità di calcolo	Dati forniti dalla competente Direzione generale
3.6 Dematerializzazione procedure	
Dati richiesti e relativo metodo di rilevazione	Dati monitorati 2024
Procedura di gestione presenze-assenze, ferie-permessi, missioni e protocollo integralmente ed esclusivamente dematerializzata (full digital)	Si
Valore indicatore	1
Eventuali note metodologiche sui dati utilizzati e sulle modalità di calcolo	Dati forniti dalla competente Direzione generale

Tabella 13 Indicatori comuni - Gestione delle risorse informatiche e digitalizzazione

Fonte: Direzione generale per l'innovazione e l'organizzazione digitale, la statistica e la ricerca

⁴¹ N. di accessi unici tramite SPID a servizi digitali/N. di accessi unici a servizi digitali collegati a SPID.

⁴² N. di servizi che siano interamente online, integrati e full digital/N. di servizi erogati.

⁴³ N. di dataset pubblicati in formato aperto / N. di dataset previsti dal paniere dinamico per il tipo di amministrazione.

2.3.8 Efficientamento energetico

Il Dicastero, nel rispetto delle indicazioni operative in materia di Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), di cui alla Circolare n. 2/2022 DPF-00764-P dell'11 ottobre 2022, -anche con riferimento al 2024- ha considerato la sostenibilità ambientale quale valore aggiunto della propria programmazione ed ha quindi individuato azioni utili alla promozione della stessa.

Di seguito, si riporta la tabella riepilogativa delle azioni relative all'efficientamento energetico.

Efficientamento energetico - Direzione Generale per le Risorse finanziarie, la razionalizzazione della gestione degli immobili, degli acquisti e della logistica		
Procedure	Realizzato SI/NO	Note
1) Riqualficare gli impianti di illuminazione	SI	È stato completato il "Relamping" della sede di via Veneto, finalizzata all'ammodernamento dell'impianto esistente.
2) Riduzione di consumi energetici	SI	È in atto la sostituzione del gruppo frigo dell'impianto di climatizzazione caldo-freddo della sede di via Vittorio Veneto. È stata effettuata la sostituzione degli infissi vetro ferro e diversi infissi in legno sul lato interno di via Flavia, inoltre è stata avviata con la proprietà un'interlocuzione per la sostituzione di tutti gli infissi della sede di via Flavia. È stato completato il rifacimento dell'impianto elettrico al piano terra ed al secondo piano della sede di via Vittorio Veneto
Efficientamento energetico - Direzione Generale per le Politiche del personale e i servizi generali		
Procedura	Realizzato SI/NO	Note
Formazione di tutto il personale sul tema della sostenibilità ambientale attraverso apposita adesione al programma formativo Syllabus in materia di risparmio energetico offerto dal Dipartimento della Funzione Pubblica	SI	---

Tabella 14 Efficientamento energetico

Fonte: Direzione Generale per le Risorse finanziarie, la razionalizzazione della gestione degli immobili, degli acquisti e della logistica

Dal prospetto emerge che gli obiettivi finalizzati al raggiungimento dell'efficientamento energetico sono stati realizzati nell'anno di riferimento da parte delle due Direzioni generali interessate.

Ai fini di una esaustiva trattazione del tema dell'efficientamento energetico, si propone una tabella che illustra i dati relativi alla "Spesa per energia elettrica al metro quadro", conformemente al set di indicatori comuni previsti dal Dipartimento della Funzione Pubblica.

INDICATORI COMUNI	
Circolare DFP 30 dicembre 2019	
Gestione degli approvvigionamenti e degli immobili	
2.3 Spesa per energia elettrica al metro quadro	
Dati richiesti e relativo metodo di rilevazione	Dati monitorati 2024
Costo per energia elettrica (A)	€ 890.466,02
N. di metri quadri disponibili (B)	49.798,00 m ²
Valore indicatore (A)/(B) ⁴⁴	17,88 €/ m ²
Note metodologiche sui dati utilizzati e sulle modalità di calcolo	Via Flavia 6, Via Fornovo 8, via Vittorio Veneto 56 e Via San Nicola da Tolentino 5.
Osservazioni	la quota relativa all'energia elettrica per l'edificio in via San Nicola da Tolentino è un valore stimato e ricavato dal rendiconto condominiale preventivo per l'esercizio 2024.

Tabella 15 Indicatori comuni - Gestione degli approvvigionamenti e degli immobili

Fonte: Direzione generale per le risorse finanziarie, la razionalizzazione della gestione degli immobili, degli acquisti e della logistica

⁴⁴ Costo per energia elettrica/N. di metri quadri disponibili

2.4 Piani, programmi e progetti speciali

2.4.1 Piani di intervento relativi alla Dichiarazione congiunta finale *“Towards an inclusive humancentered approach for new challenges in the world of work”* del G7 - 2024 dei Ministri del Lavoro e dell’Occupazione

In relazione a quanto effettuato nell’anno 2024 in attuazione dei piani di intervento delineati dalla Dichiarazione congiunta finale *“Towards an inclusive humancentered approach for new challenges in the world of work”* del G7 - 2024 dei Ministri del Lavoro e dell’Occupazione, si rappresenta innanzitutto che l’intelligenza artificiale (I.A.), come peraltro specificato nella stessa Dichiarazione congiunta, rappresenta uno strumento in grado di offrire molteplici opportunità per superare gli ostacoli strutturali alla partecipazione al mercato del lavoro. Rileva, sin da subito, la necessità di gestire e regolare lo sviluppo dell’I.A., affinché ne sia promosso un utilizzo etico, sicuro, affidabile ed inclusivo, anche attraverso l’ampliamento delle competenze.

Il Dicastero si sta adoperando al fine di porsi come presidio per la corretta implementazione delle nuove tecnologie nel mondo del lavoro, a vantaggio sia della produttività che del benessere dei lavoratori.

Nei seguenti box è sinteticamente rappresentato lo stato di attuazione dei piani di intervento, delineati dalla Dichiarazione congiunta, per gli ambiti di competenza dei tre Dipartimenti del Ministero.

Box 1

Dipartimento per le politiche sociali, del terzo settore e migratorie

La Direzione generale per le Politiche del terzo settore e della responsabilità sociale delle imprese ha adottato l’Avviso 3/2024 per il finanziamento di progetti di rilevanza nazionale, riguardanti l’Intelligenza artificiale volti a promuovere e sostenere la realizzazione di iniziative educative rivolte ai giovani e alle loro famiglie, capaci di sviluppare un uso etico, consapevole e critico dell’I.A, particolarmente impattante sulle nuove generazioni, sia in termini di valorizzazione delle opportunità da queste offerte sia di prevenzione dei rischi che possono ostacolare il pieno sviluppo sano della persona umana.

Considerato, inoltre, che la Dichiarazione congiunta ha individuato tra le principali aree strategiche di intervento del Ministero anche quella relativa alle politiche di sostegno dell’invecchiamento attivo e in buona salute, la riforma strutturale delle politiche per gli anziani, avviata con la legge delega 23 marzo 2023, n. 33 e attuata con il D. Lgs. n. 29/2024, è stata declinata dal Dipartimento per le politiche sociali attraverso la predisposizione dei relativi decreti attuativi.

Box 2

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

A titolo di contributo trainante rispetto all'introduzione di meccanismi di innovazione, è stato realizzato il prototipo di un assistente virtuale per l'orientamento e l'accompagnamento delle persone disoccupate all'ingresso o alla ricollocazione nel mondo del lavoro, attualmente in sperimentazione con la collaborazione delle Regioni.

L'obiettivo è quello "di sfruttare la tecnologia dell'intelligenza artificiale per migliorare e favorire la sicurezza e il benessere sul posto di lavoro". Va in questa direzione il disegno di legge 20 maggio 2024, già approvato dal Senato, recante "Disposizioni e deleghe al Governo in materia di intelligenza artificiale", il cui fine è "individuare criteri regolatori capaci di riequilibrare il rapporto tra le opportunità che offrono le nuove tecnologie ed i rischi inevitabilmente legati al loro uso improprio, al loro sottoutilizzo e al loro impiego dannoso". Il disegno di legge, in coerenza con il Regolamento UE 2024/1689 del Parlamento europeo e del Consiglio del 13 giugno 2024, in materia di intelligenza artificiale, ribadisce la necessità di mantenere una visione antropocentrica della società e del lavoro. Il datore di lavoro è comunque tenuto a valutare e a prevenire i rischi, prima ancora dell'introduzione di una nuova tecnologia, in conformità con la normativa europea e nazionale. Il disegno di legge, inoltre, prevede l'istituzione, presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, dell'Osservatorio sull'adozione di sistemi di intelligenza artificiale nel mondo del lavoro, con il fine ultimo di promuovere la formazione dei lavoratori e dei datori di lavoro con un approccio inclusivo e orientato alla tutela del benessere psico-fisico dei lavoratori.

Box 3

Dipartimento per l'innovazione, l'amministrazione generale, il personale e i servizi

Sono state implementate nuove funzionalità riguardanti l'intelligenza artificiale; in particolare la chatbot del portale web dell'URP, tesa a favorire l'accesso alle informazioni, migliorare la soddisfazione di cittadini ed imprese e, al tempo stesso, diminuire i ticket aperti, riducendo così il carico di lavoro sugli operatori. La chatbot proposta prevede due metodologie di ricerca: una selezione iniziale della categoria critica di interesse oppure una ricerca tramite testo libero. L'assistente virtuale, attraverso l'utilizzo dell'intelligenza artificiale, può comprendere ed elaborare le domande dei cittadini, con l'obiettivo di fornire risposte precise e rapide, garantendo così un'esperienza fluida che possa migliorare la soddisfazione e la fruizione del servizio. Tutte le riforme e gli investimenti della Missione 5 "Coesione e Inclusione" del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza di competenza del Dicastero contribuiscono all'attuazione dei principi sanciti dalla Dichiarazione congiunta finale dei Ministri del Lavoro e dell'Occupazione nonché all'attuazione dei relativi piani d'azione allegati. In particolare, gli interventi PNRR di competenza del Ministero si caratterizzano quali investimenti sulle persone sia in termini di accompagnamento all'inserimento nel mercato del lavoro sia in termini di inclusione sociale dei più vulnerabili. Tali obiettivi di policy si sono tradotti in specifici investimenti in infrastrutture sociali funzionali alla realizzazione di politiche a sostegno delle famiglie, dei minori, delle persone con disabilità e degli anziani non autosufficienti.

Con riferimento alle attività formative in materia di I.A., a seguito dell'inserimento di uno specifico corso all'interno della piattaforma Syllabus, si è proceduto a darne informazione a tutto il personale a mezzo di pubblicazione sulla intranet ministeriale. Tale percorso formativo si compone di due parti: la prima di natura teorica e la seconda di taglio più pratico dove sono raccolte testimonianze di alcune pubbliche amministrazioni sull'uso della I.A. nell'ambito delle attività interessate.

2.4.2 *“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*

Per la relativa trattazione del *“Programma di governance dei progetti strategici del Dipartimento e valorizzazione delle competenze a supporto del lavoro che cambia”*, sviluppato dal Dipartimento per le politiche del lavoro, previdenziali, assicurative e per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro, si rinvia all'Appendice, che costituisce parte integrante della presente Relazione.

3. MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

3.1 Introduzione

In ragione della logica integrata della programmazione strategica, in questa sezione si intende fornire una rappresentazione della performance organizzativa con riferimento agli obiettivi previsti nel PIAO 2024-2026 nei vari ambiti di intervento ai fini della creazione di Valore Pubblico.

Al riguardo occorre preliminarmente precisare che, come rappresentato nelle premesse e più volte indicato nel corso della presente Relazione, il PIAO 2024-2026 è stato oggetto di un aggiornamento⁴⁵ per adeguare la programmazione degli obiettivi ai mutamenti dell'assetto organizzativo del Ministero, intervenuti *medio tempore*.

L'aggiornamento del PIAO è stato, quindi, effettuato sulla base delle medesime priorità politiche per il 2024⁴⁶ in un'ottica di continuità dell'attività di programmazione delineata nel PIAO adottato il 31 gennaio 2024⁴⁷.

L'aggiornamento ha riguardato, in particolare, gli obiettivi annuali, rimanendo pressoché inalterati quelli strategici ed operativi che prescindono dalla riorganizzazione ministeriale (quali gli obiettivi di valore pubblico e gli obiettivi specifici triennali).

Nell'aggiornamento del Piano, gli obiettivi annuali, che erano intesi quali declinazioni annuali degli obiettivi specifici triennali, sono quindi confluiti - in considerazione di una logica di continuità ed in conformità al nuovo SMVP - negli obiettivi annuali di performance organizzativa di unità organizzativa dirigenziale generale. Ed infatti, tali obiettivi annuali vengono distinti in obiettivi annuali di performance organizzativa ed in obiettivi annuali connessi alle attività istituzionali e assegnati alle Direzioni generali. Per la dettagliata trattazione di tali obiettivi, si rinvia al successivo paragrafo 3.3.2.

Inoltre, secondo la configurazione di cui al SMVP vigente, sono stati aggiornati anche gli obiettivi di cui alla Direttiva generale per l'attività amministrativa e la gestione, assegnati ai Capi Dipartimento tenendo conto delle peculiarità che connotano l'attività dei titolari dei CdR e assicurando la continuità con quelli di cui alla Direttiva generale per l'attività amministrativa e la gestione di cui all'allegato n. 4 del PIAO adottato il 31 gennaio 2024. Anche in questo caso si rinvia al paragrafo 3.3.1 per una più approfondita analisi.

3.2 Misurazione e valutazione degli obiettivi specifici (triennali)

Per il 2024, nel PIAO sono stati individuati n. 4 obiettivi specifici con rilievo strategico e aventi proiezione triennale contenuti nella relativa Sottosezione "*Performance*" ed ulteriori due obiettivi specifici afferenti rispettivamente alla Sottosezione "*Rischi corruttivi e trasparenza*" ed alla Sezione "*Organizzazione e capitale umano*". Tutti gli obiettivi specifici triennali, come segnalato nell'introduzione alla presente sezione, sono rimasti pressoché inalterati in quanto aggiornati solo per ciò che attiene alla individuazione delle strutture competenti e collocati - per ragioni di sistematicità - in un unico allegato all'edizione aggiornata del PIAO 2024 - 2026⁴⁸.

Di seguito, la tabella riassuntiva con indicazione, per ciascun obiettivo strategico triennale, dei rispettivi indicatori, dei risultati realizzati rispetto ai target stabiliti nonché del risultato complessivo.

⁴⁵ Con D.M. 180 del 29 novembre 2024.

⁴⁶ Di cui al D.M. n. 11 del 29 gennaio 2024.

⁴⁷ Con D.M. n. 12 del 31 gennaio 2024.

⁴⁸ Cfr. sul punto l'Allegato n. 3 "Obiettivi di performance" del PIAO 2024-2026.

Tabella 16 Obiettivi specifici 2024-2026

Obiettivo		Indicatori							Risultato raggiunto 2024
Codice e denominazione	Periodo di riferimento	Tipologia	Dimensione	Formula	Baseline	Target 2024	Target raggiunto	Fonte	
<i>OS1 Sviluppo e rafforzamento delle politiche attive del lavoro e della formazione professionale, nonché degli strumenti di sostegno al reddito nei percorsi di formazione professionali finalizzati alla rioccupabilità.</i>	01/03/2024 – 31/12/2026	EFFICACIA	Quantità erogata	Rapporto tra risorse annuali programmate a valere sull'intervento Missione 5 Componente 1, Investimento 1.4 Sistema Duale e risorse ripartite	100%	100%	100%	DGPAL	100%
<i>OS2 Semplificazione degli adempimenti inerenti i rapporti di lavoro e rafforzamento delle tutele e dei diritti dei lavoratori; riordino della normativa degli ammortizzatori sociali, del sistema pensionistico e azioni di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro e di promozione della cultura della sicurezza sul lavoro.</i>	01/03/2024 – 31/12/2026	EFFICACIA	Quantità erogata	Numero rapporti prodotti in relazione ai dati analizzati	1	1	1	INPS	100%
		EFFICACIA	Quantità erogata	Attività di sottoscrizione, definizione e attuazione di protocolli, partecipazione ad iniziative in materia di promozione della cultura della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.	4	5	8	DG per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro	
		EFFICACIA	Quantità erogata	Percentuale di provvedimenti di attuazione della normativa di settore predisposti rispetto a quelli programmati.	100%	100%	100%	DG per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro	
		EFFICACIA	Quantità erogata	Accordi e convenzioni nell'ambito dell'attività di coordinamento dei competenti soggetti istituzionali (INAIL, INL, Regioni) in tema di prevenzione degli infortuni (es. scambio banche dati).	1	2	2	DG per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro	
		EFFICACIA	Quantità erogata	Numero di procedimenti avviati per la costituzione e/o l'adeguamento e/o l'implementazione dei fondi di solidarietà in rapporto agli accordi collettivi pervenuti dalle parti sociali.	100%	100%	100%	DG Ammortizzatori sociali	
		EFFICACIA	Quantità erogata	Percentuale di riscontri alle istanze di chiarimento normativo e	95%	95%	96%	DG Previdenza	

				sistemico/istanze di chiarimento normativo e sistematiche ricevute dagli enti previdenziali					
		EFFICACIA	Quantità erogata	Percentuale di atti monitorati riguardanti il sistema previdenziale e l'attuazione delle disposizioni di legge che lo hanno riformato/atti di monitoraggio dovuti o richiesti	60%	70%	70%	DG Previdenza	
		EFFICACIA	Quantità erogata	Attività amministrativa e proposte finalizzate a semplificare gli adempimenti e le forme contrattuali nel settore privato, anche attraverso interventi su piattaforme digitali	1	2	4	Interna	
		EFFICACIA	Quantità erogata	Attività e proposte volte a sostenere e tutelare il lavoro autonomo	1	2	2	Interna	
<i>OS3 Implementazione delle misure di contrasto alla povertà e lotta al lavoro sommerso e al caporalato, promozione dell'economia sociale e di percorsi migratori regolari.</i>	01/03/2024 - 31/12/2026	EFFICACIA	Quantità erogata	N. patti firmati / N. patti caricati su GePI da almeno 120 giorni	N/D	40%	59%	Piattaforme MLPS	100%
		EFFICACIA	Quantità erogata	N. beneficiari indebiti ADI/ n. controlli effettuati	N/D	N/D	N/D ⁴⁹	INL/INPS	
		EFFICACIA	Quantità erogata	Numero di testi normativi e di attuazione degli strumenti di contrasto alla povertà e di sostegno alle fasce deboli predisposti in attuazione del DL 48 del 4 maggio 2023	7	3	5	DG per lo sviluppo sociale e gli aiuti alla povertà	
		EFFICACIA	Quantità erogata	n. dei contratti di soggiorno per motivi di lavoro sottoscritti presso gli Sportelli Unici Immigrazione da parte delle organizzazioni professionali dei datori di lavoro del settore agricolo e turistico alberghiero che gestiscono una quota riservata per lavoro stagionale/pluriennale sul totale della quota prevista dal decreto flussi.	50.000	52.000	57.701	Sistema delle comunicazioni obbligatorie (DG PAL)	
		EFFICACIA	Quantità erogata	Procedimenti per la valutazione dei programmi di formazione professionale e civico-linguistico da parte della Commissione interministeriale.	Valutazione del 90% dei programmi di formazione professionale e civico-	Valutazione del 90% dei programmi di formazione professionale e civico-	90% (100%)	DG dell'immigrazione e delle politiche di integrazione	

⁴⁹ La Direzione Generale per lo sviluppo sociale e gli aiuti alla povertà ha precisato che tale indicatore è stato "Eliminato nella revisione dell'Obiettivo a novembre 2024". Pertanto, questo indicatore è da non considerarsi ai fini della rendicontazione."

					linguistico pervenuti	linguistico pervenuti			
		EFFICACIA	Quantità erogata	Stipula di protocolli d'intesa con le organizzazioni datoriali per la realizzazione di procedure semplificate per l'ingresso di lavoratori formati all'estero con programmi di formazione.	1	3	57	DG dell'immigrazione e delle politiche di integrazione	
		EFFICACIA	Quantità erogata	Numero di enti iscritti al RUNTS	111.828	132.000	131.432 ⁵⁰	RUNTS	
		EFFICACIA	Quantità erogata	Numero di nuovi enti iscritti al RUNTS	14.145	12.000	13.140	RUNTS	
OS4 Miglioramento dell'efficienza e della qualità dell'azione amministrativa attraverso il rafforzamento della governance del Ministero, anche per l'attuazione del PNRR, la promozione della semplificazione, digitalizzazione e piena accessibilità dell'Amministrazione, in un'ottica di promozione delle pari opportunità e dell'equilibrio di genere. Completamento di processo di riorganizzazione del Ministero del lavoro e delle Politiche Sociali	01/03/2024 – 31/12/2026	EFFICACIA	Qualità	Percentuale delle attività volte al miglioramento dell'azione amministrativa	100%	100%	100%	MLPS	100%
		EFFICIENZA	Produttività	Percentuale procedimenti semplificati/ su procedimenti totali	25%	50%	50%	MLPS	
		EFFICACIA	Quantità erogata	Percentuale di procedimenti digitalizzati/ su procedimenti totali	25%	50%	50%	MLPS	
		EFFICACIA	Quantità erogata	Percentuale di interventi relativi all'accessibilità digitale e fisica/su interventi totali	25%	50%	50%	MLPS	
		EFFICACIA	Quantità erogata	N. iniziative di conciliazione vita/lavoro offerte ai dipendenti (Lavoro agile, flessibilità oraria)	404	405	448	Tutte le DDGG	
		EFFICACIA	Quantità erogata	N. iniziative per il personale assente per lunghi periodi, volte a fornire tutte le Informazioni necessarie per aggiornarlo sullo stato del lavoro e/o percorsi formativi per il reinserimento	25	26	20 ⁵¹	Tutte le DDGG	
		EFFICACIA	Quantità erogata	Percentuale di realizzazione degli adempimenti finalizzati al completamento della riorganizzazione	N.D.	100%	100%	INTERNA MLPS	

⁵⁰ Con riferimento a questo indicatore, la Direzione generale per le politiche del terzo settore e della responsabilità sociale delle imprese ha rappresentato che tale valore è calcolato "al netto di 5.501 enti cancellati nel corso del 2024 ad opera degli uffici Runts e delle CCIAA".

⁵¹ Il target 2024 è superiore di n. 6 unità rispetto a quello effettivamente conseguito, atteso che il valore "20" è stato fissato in ragione delle circostanze riguardanti il personale al momento programmazione. Il Dicastero ha concretamente realizzato tutte le iniziative di aggiornamento e formazione necessarie per il personale assente per lunghi periodi.

OSS Prevenzione della corruzione e trasparenza del Ministero	01/03/2024 – 31/12/2026	STATO DELLE RISORSE	Salute etica	Percentuale processi analizzati/ totale processi gestione fondi europei e PNRR	40	50	50	RPCT	100%
		EFFICACIA	Salute infrastrutturale	N. flussi informatizzati/n. flussi da informatizzare	20	20	20	DG dell'innovazione tecnologica, delle risorse strumentali e della comunicazione	
		EFFICACIA	Salute infrastrutturale	N. interventi di modifica all'applicativo effettuati/n. interventi previsti	80	80	80	DG dell'innovazione tecnologica, delle risorse strumentali e della comunicazione	
		STATO DELLE RISORSE	Salute Professionale	N. di dipendenti formati sul totale di dipendenti da formare	30	30	30	DG per le politiche del personale e l'innovazione organizzativa	
OS 6 Strategie relative al capitale umano	01/03/2024 – 31/12/2026	EFFICACIA	Quantità	% lavoratori agili effettivi/ lavoratori adibiti ad attività smartizzabili	90%	90%	90%	DG per le politiche del personale e l'innovazione organizzativa	100%
		EFFICACIA	Quantità	% giornate di lavoro agile: nr giornate lavoro agile/nr giornate complessive di lavoro	24%	24%	25%	DG per le politiche del personale e l'innovazione organizzativa	
		EFFICIENZA	Economica	Costi variabili di gestione anno rispetto ai costi di gestione variabili anno precedente	-5%	-5%	-5%	DG dell'innovazione tecnologica, delle risorse strumentali e della comunicazione ⁵²	
		EFFICIENZA	Produttiva	% di variazione delle assenze	-10%	-12%	-12%	DG per le politiche del personale e l'innovazione organizzativa	
		EFFICACIA	Quantità	% di assunzioni effettuate sul totale delle assunzioni programmate	80	85	85%	DG per le politiche del personale e l'innovazione organizzativa	
		EFFICACIA	Quantità	% dirigenti avviati a formazione/% dirigenti convocati	60	65	65	DG per le politiche del personale e l'innovazione organizzativa	
		EFFICACIA	Quantità	% personale avviato a formazione/% personale interessato	70	75	79	DG per le politiche del personale e l'innovazione organizzativa	

Fonte: tutte le articolazioni ministeriali

⁵² Il dato è stato ricavato dall'indicatore PERS 1 P.9 dell'obiettivo PERS 1 -P assegnato alla Direzione generale per le politiche del personale e l'innovazione organizzativa.

Dalla lettura dei dati esposti nella tabella, emerge il **complessivo raggiungimento degli obiettivi**, peraltro con diversi scostamenti positivi. In particolare, per l'obiettivo specifico n. 3, indicatore n. 1 "*N. patti firmati / N. patti caricati su GePI da almeno 120 giorni*", ci si attesta su una percentuale del 59% (n. nuclei beneficiari 726.315 e 429.410 i PAIS firmati) a fronte di un target fissato al 40%⁵³.

Per quanto riguarda, invece, gli scostamenti negativi registrati, si precisa quanto segue:

- per ciò che concerne l'indicatore "*N. beneficiari indebiti ADI/ n. controlli effettuati*", dell'Obiettivo specifico 3, la Direzione Generale per lo sviluppo sociale e gli aiuti alla povertà ha precisato che tale indicatore è stato eliminato nell'edizione aggiornata del PIAO 2024-2026. Pertanto, l'indicatore non si deve considerare ai fini della rendicontazione, come già specificato nella nota n. 49.
- Sempre con riferimento all'obiettivo specifico 3, indicatore "*Numero di enti iscritti al RUNTS*", il risultato effettivamente raggiunto, inferiore di alcune centinaia di unità rispetto al target previsto, per l'annualità in esame, va inquadrato nel contesto della cancellazione di oltre cinquemila enti nel 2024 ad opera degli uffici Runts e delle CCIAA;
- con riferimento all'Obiettivo specifico OS 4, indicatore "*N. iniziative per il personale assente per lunghi periodi, volte a fornire tutte le Informazioni necessarie per aggiornarlo sullo stato del lavoro e/o percorsi formativi per il reinserimento*", il risultato realizzato nel 2024, leggermente inferiore rispetto al target programmato, rappresenta solo apparentemente uno scostamento negativo. Ciò in quanto il dato previsionale numerico è stato stimato in considerazione delle circostanze riguardanti il personale al momento della programmazione e, pertanto, trattasi di un dato suscettibile di scarto in ragione delle effettive contingenze riguardanti il personale stesso. Si rappresenta, ad ogni modo, che il Dicastero ha provveduto a realizzare tutte le iniziative e la formazione necessaria finalizzata al reinserimento del personale assente per lungo periodo, in tutti i casi effettivamente verificatisi.

Sull'effettivo raggiungimento degli obiettivi specifici ha certamente inciso il buon livello dello stato della pressoché totalità delle risorse del Ministero, illustrato nelle sezioni precedenti della presente Relazioni e di cui si fornisce di seguito una sintesi.

Invero, pur continuandosi a registrare una vacanza d'organico nella consistenza del personale, in relazione alla salute di genere, è pienamente garantita la fruizione delle misure di conciliazione tra lavoro e vita privata per genere ed età; analogamente per la fruizione dei congedi parentali e permessi di cui alla legge 104/1992. Ed infatti, come si evince dalla tabella sopra rappresentata, appare evidente il conseguimento effettivo del target 2024 relativo all'indicatore n. 5 "*N. iniziative di conciliazione vita/lavoro offerte ai dipendenti (Lavoro agile, flessibilità oraria)*" dell'obiettivo OS 4, pari a 448 unità, rispetto al target previsto di 405 unità. La salute di genere è stata garantita anche grazie all'erogazione di corsi dedicati alle tematiche del CUG ed alla violenza di genere, finalizzati a diffondere ed a sensibilizzare la cultura su tali temi.

Inoltre, come già evidenziato nel paragrafo 2.3.3, si registra il raggiungimento di un livello soddisfacente di salute professionale all'interno dell'Amministrazione, derivante dalla realizzazione di numerose attività di formazione continua (a carattere obbligatorio ovvero di aggiornamento professionale/sviluppo e competenze manageriali-relazionali), con numerose opzioni formative a disposizione del personale, così come programmato nel PIAO 2024-2026. Ampio spazio è stato riservato, altresì, alla formazione in materia di benessere organizzativo e pari opportunità, realizzata in collaborazione con la SNA, nonché con il Ministero della Difesa e con altri enti formatori per quanto concerne la formazione in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. Il raggiungimento dello stato di salute professionale registrato nel 2024 costituisce un punto di partenza per potenziare le future iniziative formative a favore del personale del Dicastero.

Allo stesso modo, anche per quanto riguarda la salute organizzativa del Dicastero si registra un livello di realizzazione più che positivo, come conseguenza dei nuovi strumenti di conciliazione vita-lavoro (es.

⁵³ La competente Direzione generale ha precisato che il dato in analisi è calcolato considerando il numero di PAIS firmati sul numero dei nuclei presenti su GePI al 31 dicembre 2024 per i quali sono passati 120 giorni dall'accoglimento della domanda, e che il dato include anche i nuclei non tenuti agli obblighi di sottoscrizione del PAIS.

telelavoro) che rispondono in maniera effettiva alle esigenze dei lavoratori. La rilevazione ha preso in considerazione tutto il personale con la sola esclusione di quello addetto ad attività non remotizzabili.

Parimenti, si apprezza un buono stato di salute etica del Dicastero che discende dalla realizzazione delle misure generali e specifiche di prevenzione della corruzione e a garanzia della trasparenza di cui all'apposita sezione del PIAO 2024-2026, nonché dal risultato raggiunto per l'Obiettivo "OS 5 *Prevenzione della corruzione e trasparenza del Ministero*" (cfr. paragrafo 2.3.6).

Da ultimo, si registra il pieno raggiungimento degli Obiettivi di piena accessibilità, nonché del grado di realizzazione degli obiettivi di semplificazione e reingegnerizzazione.

Si precisa che, per il monitoraggio dello stato delle risorse tangibili e intangibili, sopra rappresentate, sono stati presi in considerazione anche gli indicatori comuni individuati in materia dal Dipartimento della Funzione Pubblica, funzionali all'applicazione degli indirizzi strategici correlati alle singole risorse.

3.3 Misurazione e valutazione degli obiettivi individuali dei Dirigenti di livello generale

3.3.1 Misurazione e valutazione degli obiettivi individuali dei Capi Dipartimento – Direttiva generale per l'azione amministrativa e la gestione

La Direttiva generale per l'attività amministrativa e la gestione costituisce il documento base per la programmazione e la definizione degli obiettivi, in coerenza con le priorità politiche, relativi alle unità organizzative di I livello - Centri di responsabilità amministrativa che, a seguito dell'entrata in vigore della riorganizzazione, sono rappresentati dai Dipartimenti. Conseguentemente, il SMVP è stato aggiornato proprio prevedendo che gli obiettivi di Direttiva siano attribuiti ai Capi Dipartimento e la misurazione dei relativi risultati sia considerata sia ai fini della valutazione della performance individuale di questi ultimi, sia per la performance complessiva del Dicastero.

L'entrata in vigore del nuovo SMVP, nell'ottobre 2024, ha pertanto determinato la necessità di aggiornare contestualmente al PIAO, anche la Direttiva, recante, come parte integrante, le schede di assegnazione dei relativi obiettivi ai titolari dei CdR. Ciascuno di questi obiettivi -ai quali è stato attribuito un peso rappresentativo della rilevanza dello stesso rispetto agli altri nell'ambito della struttura di riferimento- è stato rappresentato nel dettaglio con l'utilizzo di un set di indicatori e correlati target.

Di seguito si propone una tabella riassuntiva dei risultati conseguiti relativamente agli obiettivi di Direttiva, aggregati per ciascun Dipartimento di competenza.

Tabella 17 Obiettivi di Direttiva generale per l'attività Amministrativa e la gestione 2024

DIRETTIVA GENERALE PER L'ATTIVITÀ AMMINISTRATIVA E LA GESTIONE ANNO 2024													
DIPARTIMENTO	OBIETTIVO			INDICATORI								AVANZAMENTO OBIETTIVO	GRADO COMPLESSIVO DI AVANZAMENTO DEGLI OBIETTIVI
	Codice obiettivo	Denominazione obiettivo	Peso obiettivo	Codice	Descrizione	Metodo di calcolo	Tipo	Peso %	Valore previsto	Valore attuale	Percentuale realizzazione indicatore		
Dipartimento per le politiche sociali, del terzo settore e migratorie	Dir. Soc. 1	Attività tese all'implementazione delle misure di contrasto alla povertà. Implementazione dell'ADI. Attuazione della riforma normativa in materia di anziani non autosufficienti con la predisposizione di decreti legislativi ai sensi degli artt. 3, 4 e 5 della legge n. 33/2023. Prosecuzione delle attività a valere sul PNRR con particolare riferimento agli anziani non autosufficienti	33,33%	Dir. Soc. 1.1	Attività di Indirizzo e coordinamento per la predisposizione di testi normativi e di attuazione degli strumenti di contrasto alla povertà, di sostegno alle fasce deboli in attuazione del DL 48 del 4 maggio 2023 e di riforma della normativa sugli anziani non autosufficienti ai sensi degli artt. 3, 4 e 5 della legge n. 33/2023	Numero atti predisposti	Efficacia	100%	1	6	100%	100%	99%
	Dir. Soc. 2	Favorire l'ingresso e il soggiorno per motivi di lavoro dei cittadini di paesi terzi, al fine di disincentivare la migrazione irregolare e facilitare l'inserimento nel mercato del lavoro. Rafforzamento delle	33,33%	Dir.Soc. 2.1	Attività di Indirizzo e coordinamento della Commissione interministeriale e incaricata di valutare i programmi di formazione professionale e	Attività realizzate	Efficacia	50%	100%	100%	100%	100%	

DIRETTIVA GENERALE PER L'ATTIVITÀ AMMINISTRATIVA E LA GESTIONE ANNO 2024

DIPARTIMENTO	OBIETTIVO			INDICATORI								AVANZAMENTO OBIETTIVO	GRADO COMPLESSIVO DI AVANZAMENTO DEGLI OBIETTIVI
	Codice obiettivo	Denominazione obiettivo	Peso obiettivo	Codice	Descrizione	Metodo di calcolo	Tipo	Peso %	Valore previsto	Valore attuale	Percentuale realizzazione indicatore		
		politiche di immigrazione			civico-linguistica								
				Dir.Soc. 2.2	Attività di Indirizzo e Coordinamento per la stipula di protocolli d'intesa con le organizzazioni datoriali per la realizzazione di procedure semplificate per l'ingresso di lavoratori formati all'estero con programmi di formazione e per gli adempimenti connessi all'adozione e alla realizzazione del Decreto flussi	Attività realizzate	Efficacia	50%	100%	100%	100%		
	Dir. Soc. 3	Interventi volti a garantire uniforme applicazione della normativa del terzo settore su tutto il territorio nazionale e azioni di promozione dell'economia sociale. Piena attuazione ed operatività della riforma del Terzo settore	33,33%	Dir.Soc. 3.1	Attività di indirizzo e coordinamento per lo sviluppo delle relazioni istituzionali con le Regioni e le Province autonome coinvolte nella gestione del RUNTS e con l' Agenzia delle entrate in	Attività realizzate	Efficacia	50%	100%	100%	100%	97,61%	

DIRETTIVA GENERALE PER L'ATTIVITÀ AMMINISTRATIVA E LA GESTIONE ANNO 2024													
DIPARTIMENTO	OBIETTIVO			INDICATORI								AVANZAMENTO OBIETTIVO	GRADO COMPLESSIVO DI AVANZAMENTO DEGLI OBIETTIVI
	Codice obiettivo	Denominazione obiettivo	Peso obiettivo	Codice	Descrizione	Metodo di calcolo	Tipo	Peso %	Valore previsto	Valore attuale	Percentuale realizzazione indicatore		
					materia di 5 X 1000								
				Dir.Soc. 3.2	Impiego delle risorse assegnate al CdR	Rapporto percentuale tra risorse finanziarie impegnate e risorse finanziarie assegnate al CDR	Efficacia	50%	99/100	94,26/100 ⁵⁴	95,21%		
Dipartimento per le politiche del lavoro, previdenziali, assicurative e per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro	Dir. Lav. 1 ⁵⁵	Semplificazione degli adempimenti inerenti ai rapporti di lavoro e delle piattaforme digitali con interoperabilità e precompilazione dei dati. Definizione del percorso di allineamento delle tutele fra lavoratori subordinati e autonomi. Implementazione della governance nella disciplina dei rapporti di lavoro.	20%	Dir. Lav. 1.1	Attività di indirizzo e coordinamento per proposte normative e amministrative finalizzate a semplificare gli adempimenti e le forme contrattuali nel settore privato, anche attraverso interventi sulle piattaforme digitali, per favorire l'inclusione e l'occupazione femminile e la	Attività realizzate	Efficacia	60%	100%	100%	100%	100%	

⁵⁴ Il Dipartimento per le politiche sociali, del terzo settore e migratorie, con nota prot. n. 889 del 28/03/2025, ha comunicato che "in merito all'indicatore Dir Soc 3.2, il cui "valore attuale" è risultato pari al 94,26%, si rappresenta che lo scostamento rispetto al valore target del 99% è stato determinato dall'impossibilità di utilizzare le risorse assegnate sul capitolo 3526, p.g. 1 "Spese per lo sviluppo, la promozione ed il monitoraggio e controllo delle organizzazioni del terzo settore", previste dall'articolo 96 del Codice del Terzo settore, occorrenti per la copertura delle spese dei soggetti autorizzati ad effettuare i controlli sugli Enti del Terzo Settore (ETS), in quanto il relativo decreto attuativo (riguardante la definizione delle forme, dei contenuti, dei termini e delle modalità per l'esercizio delle funzioni di vigilanza, controllo e monitoraggio, delle modalità di raccordo con le altre Amministrazioni interessate e degli schemi delle relazioni annuali) non si è ancora perfezionato. Rispetto ai fondi di cui agli artt. 72 e 73, le economie sono imputabili alla mancata sottoscrizione dell'Accordo di programma da parte della Regione Sardegna per il triennio 2022-2024, le cui risorse erano state assegnate con l'atto di indirizzo di cui al D.M. n. 122/2022".

DIRETTIVA GENERALE PER L'ATTIVITÀ AMMINISTRATIVA E LA GESTIONE ANNO 2024

DIPARTIMENTO	OBIETTIVO			INDICATORI								AVANZAMENTO OBIETTIVO	GRADO COMPLESSIVO DI AVANZAMENTO DEGLI OBIETTIVI	
	Codice obiettivo	Denominazione obiettivo	Peso obiettivo	Codice	Descrizione	Metodo di calcolo	Tipo	Peso %	Valore previsto	Valore attuale	Percentuale realizzazione indicatore			
					parità salariale e per sostenere e tutelare il lavoro autonomo									100%
				Dir. Lav. 1.2	Attività di indirizzo e coordinamento per analisi ed elaborazione tecnica finalizzata al negoziato e al recepimento di direttive comunitarie e di strumenti internazionali, alla trattazione di questioni pregiudiziali e alla predisposizione dei rapporti annuali del Governo italiano all'OIL e al Consiglio d'Europa	Attività realizzate	Efficacia	30%	100%	100%	100%			
				Dir. Lav. 1.3	Attività relative al contenzioso dell'INL e ricorsi straordinari al Presidente della Repubblica	Predisposizioni e atti, pareri e memorie relativi al contenzioso INL ed ai ricorsi straordinari al Presidente della Repubblica	Efficacia	10%	100%	100%	100%			

DIRETTIVA GENERALE PER L'ATTIVITÀ AMMINISTRATIVA E LA GESTIONE ANNO 2024

DIPARTIMENTO	OBIETTIVO			INDICATORI								AVANZAMENTO OBIETTIVO	GRADO COMPLESSIVO DI AVANZAMENTO DEGLI OBIETTIVI
	Codice obiettivo	Denominazione obiettivo	Peso obiettivo	Codice	Descrizione	Metodo di calcolo	Tipo	Peso %	Valore previsto	Valore attuale	Percentuale realizzazione indicatore		
	Dir. Lav. 2	Sviluppo degli interventi in materia di formazione e riqualificazione professionale. Analisi e valutazione degli incentivi all'occupazione. Promozione e implementazione delle politiche attive del lavoro.	20%	Dir. Lav. 2.1	Supporto al vertice politico per l'individuazione delle linee di indirizzo delle politiche attive del lavoro	Attività realizzate	Efficacia	33,34%	100%	100%	100%	100%	
				Dir. Lav. 2.2	Attività di indirizzo e di coordinamento per l'analisi del contesto ed elaborazione di contributi a supporto delle scelte politiche destinate a riordinare il sistema di accesso agli incentivi di natura contributiva e ad orientare il riallineamento delle competenze, superare gli squilibri tra domanda e offerta di lavoro, valutare l'efficacia delle politiche del lavoro	Attività realizzate	Efficienza	33,33%	100%	100%	100%		
				Dir. Lav. 2.3	Attività di indirizzo e di coordinamento per:	Attività realizzate	Efficacia	33,33%	100%	100%	100%		

DIRETTIVA GENERALE PER L'ATTIVITÀ AMMINISTRATIVA E LA GESTIONE ANNO 2024

DIPARTIMENTO	OBIETTIVO			INDICATORI								AVANZAMENTO OBIETTIVO	GRADO COMPLESSIVO DI AVANZAMENTO DEGLI OBIETTIVI
	Codice obiettivo	Denominazione obiettivo	Peso obiettivo	Codice	Descrizione	Metodo di calcolo	Tipo	Peso %	Valore previsto	Valore attuale	Percentuale realizzazione indicatore		
					Attuazione del programma GOL; Attuazione del PN Giovani, Donne e Lavoro FSE+ ; Attuazione del Fondo Nuove Competenze								
	Dir. Lav. 3 ⁵⁶	Iniziative volte a diffondere la cultura della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. Rafforzamento delle attività per assicurare la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro	20%	Dir. Lav. 3.1	Attività di indirizzo e coordinamento in materia di promozione della cultura della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro e nell'ambito dell'attività di coordinamento degli altri soggetti istituzionali competenti in materia (INL, INAIL, Regioni) in tema di prevenzione degli infortuni (es. scambio banche dati).	Attività realizzate	Efficacia	25%	100%	100%	100%	100%	
				Dir. Lav. 3.2	Attività di vigilanza indirizzo, per le materie di	Attività realizzate	Efficacia	25%	100%	100%	100%		

DIRETTIVA GENERALE PER L'ATTIVITÀ AMMINISTRATIVA E LA GESTIONE ANNO 2024

DIPARTIMENTO	OBIETTIVO			INDICATORI								AVANZAMENTO OBIETTIVO	GRADO COMPLESSIVO DI AVANZAMENTO DEGLI OBIETTIVI
	Codice obiettivo	Denominazione obiettivo	Peso obiettivo	Codice	Descrizione	Metodo di calcolo	Tipo	Peso %	Valore previsto	Valore attuale	Percentuale realizzazione indicatore		
					competenza ed attività di coordinamento per il trasferimento delle risorse destinate all'INAIL, sulla base delle previsioni di legge								
				Dir. Lav. 3.3	Attività istruttoria ed esame delle istanze connesse a problematiche amministrative e organizzative degli enti pubblici assicurativi, anche attraverso le risultanze degli organi di controllo e delle verifiche amministrativo contabile	Attività realizzate	Efficacia	25%	100%	100%	100%		
				Dir. Lav. 3.4	Vigilanza, indirizzo e coordinamento dell'attività degli enti assicurativi pubblici -Cura delle procedure di nomina degli	Attività realizzate	Efficacia	25%	100%	100%	100%		

DIRETTIVA GENERALE PER L'ATTIVITÀ AMMINISTRATIVA E LA GESTIONE ANNO 2024

DIPARTIMENTO	OBIETTIVO			INDICATORI								AVANZAMENTO OBIETTIVO	GRADO COMPLESSIVO DI AVANZAMENTO DEGLI OBIETTIVI
	Codice obiettivo	Denominazione obiettivo	Peso obiettivo	Codice	Descrizione	Metodo di calcolo	Tipo	Peso %	Valore previsto	Valore attuale	Percentuale realizzazione indicatore		
					organi degli enti assicurativi pubblici								
	Dir. Lav. 4	Riforma, monitoraggio, manutenzione e miglioramento costante del sistema degli ammortizzatori sociali. Attuazione della riforma del sistema degli ammortizzatori sociali in funzione dell'universalizzazione del sistema di integrazione reddituale e del sostegno alle transizioni occupazionali, attori coinvolti in aree di crisi industriali complesse.	20%	Dir. Lav. 4.1	Attività di indirizzo e coordinamento per l'adeguamento e per l'ampliamento delle prestazioni dei fondi di solidarietà esistenti in rapporto agli accordi collettivi pervenuti dalle parti sociali	Attività realizzate	Efficacia	50%	100%	100%	100%	100%	
				Dir. Lav. 4.2	Attività di indirizzo e coordinamento per la predisposizione atti amministrativo-contabili di impegno, trasferimento e rimodulazione, inerenti allo svolgimento e alla definizione delle attività procedurali della spesa tra i piani gestionali e i capitoli di competenza di bilancio, per la predisposizione	Attività realizzate	Efficacia	50%	100%	100%	100%		

DIRETTIVA GENERALE PER L'ATTIVITÀ AMMINISTRATIVA E LA GESTIONE ANNO 2024

DIPARTIMENTO	OBIETTIVO			INDICATORI								AVANZAMENTO OBIETTIVO	GRADO COMPLESSIVO DI AVANZAMENTO DEGLI OBIETTIVI
	Codice obiettivo	Denominazione obiettivo	Peso obiettivo	Codice	Descrizione	Metodo di calcolo	Tipo	Peso %	Valore previsto	Valore attuale	Percentuale realizzazione indicatore		
					atti amministrativo-contabili inerenti le procedure relative agli LSU e per la predisposizione del Decreto Interministeriale e di assegnazione delle risorse finanziarie alle Regioni per le aree di crisi industriale complessa.								
	Dir. Lav. 5	Interventi sul sistema pensionistico volti a garantire equità e flessibilità in uscita dal mercato del lavoro.	20%	Dir. Lav. 5.1	Attività di indirizzo e di coordinamento in materia di vigilanza sul sistema previdenziale e in particolare sulle misure dirette a garantire la necessaria flessibilità nell'uscita dal mercato del lavoro.	Attività realizzate	Efficienza	50%	100%	100%	100%	100%	
				Dir. Lav. 5.2	Attività di indirizzo e di coordinamento in punto di vigilanza sulla corretta applicazione, da	Attività realizzate	Efficienza	50%	100%	100%	100%		

DIRETTIVA GENERALE PER L'ATTIVITÀ AMMINISTRATIVA E LA GESTIONE ANNO 2024

DIPARTIMENTO	OBIETTIVO			INDICATORI									AVANZAMENTO OBIETTIVO	GRADO COMPLESSIVO DI AVANZAMENTO DEGLI OBIETTIVI
	Codice obiettivo	Denominazione obiettivo	Peso obiettivo	Codice	Descrizione	Metodo di calcolo	Tipo	Peso %	Valore previsto	Valore attuale	Percentuale realizzazione indicatore			
					parte degli enti previdenziali pubblici e privati, della normativa internazionale ed europea di sicurezza sociale, al fine di garantire la giusta tutela dei lavoratori con mobilità internazionale. Confronto nelle sedi europee sul sistema di welfare, le sue dinamiche e le criticità presenti ed emergenti									
Dipartimento per l'Innovazione, l'Amministrazione Generale, il Personale ed i Servizi	Dir. Inn. 1 ⁵⁷	Coordinamento organizzativo efficace e miglioramento dei processi di programmazione, controllo e vigilanza. Rafforzamento della governance del Ministero	30%	Dir. Inn. 1.1	Attività di gestione amministrativo contabile del CDR, trasferimenti agli enti vigilati e attività connessa alla gestione delle risorse destinate al personale del PNRR e relativa	numero atti contabili	Efficacia	10%	100%	100%	100%	100%	100%	

⁵⁷Con riferimento a questo obiettivo, si precisa che, nella versione di cui all'aggiornamento del PIAO del novembre 2024, i pesi complessivi degli indicatori -per mero errore materiale- sono stati determinati in misura al 90%, anziché al 100%. Al riguardo, considerato che tutti i target programmati sono stati raggiunti, ai fini del calcolo del risultato dell'obiettivo, la ponderazione viene dunque effettuata prendendo in considerazione il peso degli indicatori pari al 100%.

DIRETTIVA GENERALE PER L'ATTIVITÀ AMMINISTRATIVA E LA GESTIONE ANNO 2024

DIPARTIMENTO	OBIETTIVO			INDICATORI								AVANZAMENTO OBIETTIVO	GRADO COMPLESSIVO DI AVANZAMENTO DEGLI OBIETTIVI
	Codice obiettivo	Denominazione obiettivo	Peso obiettivo	Codice	Descrizione	Metodo di calcolo	Tipo	Peso %	Valore previsto	Valore attuale	Percentuale realizzazione indicatore		
					ai capitoli assegnati (missioni di spesa 26.7 e 26.9)								
				Dir. Inn. 1.2	Attività finalizzate alla revisione dell'assetto organizzativo	n. atti predisposti/ n. atti da predisporre	Efficacia	10%	100%	100%	100%		
				Dir. Inn. 1.3	Attività tese all'ottimizzazione e degli strumenti di programmazione e strategica e alla predisposizione del PIAO e degli atti relativi al ciclo della performance	n. atti di coordinamento della programmazione e strategica predisposti/ n. atti da predisporre	Efficacia	15%	100%	100%	100%		
				Dir. Inn. 1.4	Attività tese a identificare il valore aggiunto della messa a disposizione dei dati, allo sviluppo del trattamento del dato delle Comunicazioni Obbligatorie e integrazione del panorama dei lavori PSN	Relazioni su argomenti di studio e ricerca realizzate/ relazioni su argomenti di studio e ricerca programmate	Efficacia	10%	100%	100%	100%		
				Dir. Inn. 1.5	Attività di pianificazione e programmazione e economico-finanziaria e di	n. atti di coordinamento predisposti/ n. atti da predisporre	Efficacia	15%	100%	100%	100%		

DIRETTIVA GENERALE PER L'ATTIVITÀ AMMINISTRATIVA E LA GESTIONE ANNO 2024

DIPARTIMENTO	OBIETTIVO			INDICATORI								AVANZAMENTO OBIETTIVO	GRADO COMPLESSIVO DI AVANZAMENTO DEGLI OBIETTIVI
	Codice obiettivo	Denominazione obiettivo	Peso obiettivo	Codice	Descrizione	Metodo di calcolo	Tipo	Peso %	Valore previsto	Valore attuale	Percentuale realizzazione indicatore		
					bilancio rivolta ai CDR dell'Amministrazione, in raccordo con gli organi competenti ivi inclusi il MEF e la Corte dei Conti.								
				Dir. Inn. 1.6	Coordinamento, in raccordo con le Direzioni Generali competenti, dell'attività del Ministero in materia di politiche internazionali, anche ai fini del supporto all'ufficio del Consigliere diplomatico del Ministro ed agli Uffici di diretta collaborazione. Gestione degli adempimenti di competenza nei rapporti con gli Organismi internazionali e comunitari	Percentuale degli adempimenti emanati in merito agli adempimenti connessi all'attuazione della Legge n. 234/2012	Efficacia	10%	100%	100%	100%		
				Dir. Inn. 1.7	Coordinamento statistico: attività di supporto e coordinamento per le attività	Numero di report statistici effettuati/numero di report statistici programmati	Efficacia	10%	100%	100%	100%		

DIRETTIVA GENERALE PER L'ATTIVITÀ AMMINISTRATIVA E LA GESTIONE ANNO 2024

DIPARTIMENTO	OBIETTIVO			INDICATORI								AVANZAMENTO OBIETTIVO	GRADO COMPLESSIVO DI AVANZAMENTO DEGLI OBIETTIVI
	Codice obiettivo	Denominazione obiettivo	Peso obiettivo	Codice	Descrizione	Metodo di calcolo	Tipo	Peso %	Valore previsto	Valore attuale	Percentuale realizzazione indicatore		
					statistiche di competenza del Ministro, in raccordo con le strutture del Sistema statistico nazionale (SISTAN), con l'Istituto nazionale di statistica (ISTAT) e con le altre istituzioni pubbliche								
				Dir. Inn. 1.8	Attuazione delle misure in tema di pari opportunità	n. iniziative di conciliazione vita/lavoro offerte ai dipendenti (Lavoro agile, flessibilità oraria)	Efficacia	2,5%	35	38	100%		
				Dir. Inn. 1.9	Attuazione delle misure in tema di pari opportunità	N. iniziative per il personale assente per lunghi periodi, volte a fornire tutte le informazioni necessarie per aggiornarlo sullo stato del lavoro e/o percorsi formativi per il reinserimento	Efficacia	2,5%	1	2	100%		
				Dir. Inn. 1.10	Attuazione delle misure previste nella Sottosezione	Grado di attuazione delle misure previste nella	Stato delle risorse	5%	100%	100%	100%		

DIRETTIVA GENERALE PER L'ATTIVITÀ AMMINISTRATIVA E LA GESTIONE ANNO 2024

DIPARTIMENTO	OBIETTIVO			INDICATORI								AVANZAMENTO OBIETTIVO	GRADO COMPLESSIVO DI AVANZAMENTO DEGLI OBIETTIVI
	Codice obiettivo	Denominazione obiettivo	Peso obiettivo	Codice	Descrizione	Metodo di calcolo	Tipo	Peso %	Valore previsto	Valore attuale	Percentuale realizzazione indicatore		
					“Rischi corruttivi e trasparenza” del Piao 2024-2026	Sottosezione “Rischi corruttivi e trasparenza”							
	Dir. Inn. 2	Sviluppo del Capitale umano	30%	Dir. Inn. 2.1	Attività di indirizzo e coordinamento per la variazione delle assenze e per le assunzioni effettuate	Attività realizzate	Efficacia	33,33%	100%	100%	100%	100%	
				Dir. Inn. 2.2	Attività di indirizzo e coordinamento in materia di adeguamento del sistema di misurazione e valutazione della performance per valutare le prestazioni lavorative in modalità agile	Attività realizzate	Efficacia	33,33%	100%	100%	100%		
				Dir. Inn. 2.3	Attività di indirizzo e coordinamento per la gestione della contrattazione integrativa	Attività realizzate	Efficacia	33,34%	100%	100%	100%		
	Dir. Inn. 3	Aziende attese all'implementazione dell'innovazione tecnologica e digitale e all'ottimizzazione	30%	Dir. Inn. 3.1	Attività di indirizzo e coordinamento per la comunicazione istituzionale e	Somma delle percentuali di realizzazione delle attività programmate	Efficienza	33,33%	100%	100%	100%	100%	

DIRETTIVA GENERALE PER L'ATTIVITÀ AMMINISTRATIVA E LA GESTIONE ANNO 2024

DIPARTIMENTO	OBIETTIVO			INDICATORI								AVANZAMENTO OBIETTIVO	GRADO COMPLESSIVO DI AVANZAMENTO DEGLI OBIETTIVI
	Codice obiettivo	Denominazione obiettivo	Peso obiettivo	Codice	Descrizione	Metodo di calcolo	Tipo	Peso %	Valore previsto	Valore attuale	Percentuale realizzazione indicatore		
		della gestione delle risorse strumentali e al miglioramento della comunicazione pubblica digitale			delle relazioni con il pubblico								
				Dir. Inn. 3.2	Attività di indirizzo e coordinamento per la manutenzione degli immobili e prevenzione ai sensi della normativa in materia di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro e acquisti di beni e servizi, informatici e non informatici, monitoraggio e gestione dei capitoli di spesa in gestione diretta e su quelli in gestione unificata, per il corretto funzionamento delle strutture ministeriali	Somma delle percentuali di realizzazione delle attività programmate	Efficienza	33,33%	100%	100%	100%		
				Dir. Inn. 3.3	Attività di indirizzo e coordinamento per la Implementazione e del processo di semplificazione,	Somma percentuale dei processi completati rispetto alle attività programmate	Efficienza produttiva	33,34%	100%	100%	100%		

DIRETTIVA GENERALE PER L'ATTIVITÀ AMMINISTRATIVA E LA GESTIONE ANNO 2024

DIPARTIMENTO	OBIETTIVO			INDICATORI								AVANZAMENTO OBIETTIVO	GRADO COMPLESSIVO DI AVANZAMENTO DEGLI OBIETTIVI
	Codice obiettivo	Denominazione obiettivo	Peso obiettivo	Codice	Descrizione	Metodo di calcolo	Tipo	Peso %	Valore previsto	Valore attuale	Percentuale realizzazione indicatore		
					digitalizzazione e piena accessibilità								
	Dir. Inn. 4	Svolgimento delle funzioni dell'autorità di audit	10%	Dir. Inn. 4	Audit di sistema, verifiche sui Sistemi di Gestione e Controllo (Si.Ge.Co.) e audit sulle operazioni per i Programmi operativi a titolarità del MLPS anche in successione alla soppressa ANPAL	Rapporto tra numero di rapporti di audit realizzati e numero di rapporti di audit programmati	Efficacia	100%	100%	100%	100%	100%	

Fonte: Dipartimenti del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

Dalla rappresentazione tabellare dei risultati conseguiti relativamente agli obiettivi di Direttiva generale per l'attività amministrativa e la gestione dell'anno 2024, si evince l'ottimo livello di realizzazione degli obiettivi programmati. Laddove il *"Grado complessivo di avanzamento degli obiettivi"* non sia pienamente raggiunto, come nel caso del Dipartimento per le politiche sociali, del terzo settore e migratorie, è stata evidenziata dalle competenti strutture la causa esogena di tale scostamento, peraltro minimo considerato che il valore raggiunto è pari al 99%⁵⁸.

3.3.2 Misurazione e valutazione degli obiettivi individuali dei Dirigenti titolari di uffici dirigenziali di livello generale – PIAO 2024-2026

Come già rappresentato più volte nel corso di questa Relazione ed anche nella introduzione alla presente sezione, con l'entrata in vigore nel 2024 del nuovo assetto organizzativo a carattere dipartimentale è emersa la necessità di provvedere all'aggiornamento dell'attività di programmazione, con particolare riferimento agli obiettivi strategici e operativi da assegnare secondo il nuovo assetto. Preliminarmente a tale operazione di adeguamento, è stato doveroso procedere all'aggiornamento del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP), per allinearne le previsioni alla nuova articolazione del Dicastero. Solo a seguito dell'aggiornamento del SMVP, si è proceduto ad aggiornare le sottosezioni n.2.1 e n.2.2. del PIAO 2024-2026, nonché la Direttiva generale per l'attività amministrativa e la gestione di cui all'allegato n. 4 del medesimo PIAO, sostituiti gli allegati nn. 2 e 3 del PIAO e soppressi gli allegati nn. 8, 9, 10 e 11.

Per ciò che rileva specificamente ai fini del presente paragrafo, la Sottosezione 2.2 *"Performance"* del PIAO è stata aggiornata secondo le previsioni del nuovo SMVP, unitamente all'Allegato n. 3 del Piano. In particolare, gli Obiettivi Annuali - che secondo la configurazione di cui al SMVP aggiornato, si distinguono in obiettivi annuali di performance organizzativa ed in obiettivi annuali connessi alle attività istituzionali e sono assegnati alle Direzioni generali - sono stati redatti in stretta continuità con gli obiettivi già adottati con la programmazione definita il 31 gennaio 2024⁵⁹, pur sempre nel rispetto delle priorità politiche⁶⁰.

In sede di aggiornamento del PIAO 2024-2026 si è, altresì, proceduto ad allineare la programmazione operativa in tema di efficientamento dell'azione amministrativa alle previsioni in materia di riduzione dei tempi di pagamento da parte delle pubbliche amministrazioni, di cui si evidenzia una sintesi nel Box 1 subito appresso.

⁵⁸ Cfr. nota n. 54.

⁵⁹In particolare, gli obiettivi di performance organizzativa sono stati predisposti in continuità con i corrispondenti obiettivi di cui all'Allegato n. 4, nonché con gli obiettivi annuali previsti negli Allegati nn. 3, 9 e 11 del PIAO adottato il 31 gennaio 2024. A tal proposito, si segnala che, in ragione della soppressione del Segretariato generale, l'obiettivo annuale 4.1. *"Coordinamento organizzativo efficace e miglioramento dei processi di programmazione, controllo e vigilanza"* del PIAO di gennaio non è stato riproposto nell'edizione aggiornata a novembre 2024, in quanto non più attuale.

Per quanto riguarda gli obiettivi connessi alle attività istituzionali, questi sono stati progettati in continuità con quelli di attività istituzionale di cui all'allegato 4 del medesimo PIAO di gennaio 2024.

Tutti i summenzionati obiettivi, unitamente agli obiettivi del Dirigente generale dell'Unità di missione del PNRR e del Dirigente di livello dirigenziale generale di cui all'articolo 17, comma 3, del Dpcm 22 novembre 2023 n. 230 sono riportati nell'allegato n. 3 del PIAO 2024-2026 nell'edizione aggiornata del 29 novembre.

⁶⁰ di cui al più volte citato D.M. n. 11 del 29 gennaio 2024.

Box 1**Obiettivo annuale relativo al rispetto dei tempi di pagamento delle fatture commerciali**

La normativa⁶¹ prevede che ai dirigenti responsabili dei pagamenti delle fatture commerciali e ai dirigenti apicali delle rispettive strutture, siano assegnati obiettivi annuali relativi al rispetto dei tempi di pagamento di cui alle vigenti disposizioni, valutati, ai fini del riconoscimento della retribuzione di risultato, in misura non inferiore al 30 per cento.

In attuazione di tali disposizioni, e coerentemente con la corrispondente priorità politica n.10, nell'edizione del PIAO del 31 gennaio 2024 è stato quindi programmato l'obiettivo specifico OS4 (inerente, tra gli altri, al rafforzamento dell'efficienza e della qualità dell'azione amministrativa, anche per l'attuazione del PNRR). In tale obiettivo era previsto anche un indicatore annuale relativo all'aggiornamento del SMVP con modalità volte a garantire che, nella valutazione dei dirigenti fossero introdotti specifici obiettivi annuali relativi al rispetto dei tempi di pagamento. L'aggiornamento del SMVP è stato effettuato il 23 ottobre 2024 e, pertanto, con il relativo adeguamento del PIAO 2024-2026, è stato assegnato l'obiettivo annuale di attività istituzionale relativo al rispetto dei tempi di pagamento delle fatture commerciali alle figure individuate in relazione al nuovo modello organizzativo del Ministero, tra le quali si annoverano i Dirigenti di unità dirigenziale di livello generale. Tale obiettivo, connesso alle attività istituzionali, è misurabile sulla base dell'indicatore di ritardo annuale di cui all'articolo 1, commi 859, lettera b), e 861, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, elaborato mediante la Piattaforma dei Crediti Commerciali (PCC).

Ai fini della rendicontazione degli obiettivi inerenti al pagamento delle fatture commerciali, sono stati presi in considerazione i dati, per il 2024, restituiti dalla PCC, ove disponibili⁶², relativi a ciascuna singola Unità Organizzativa (UO) con aggregazione delle UO gerarchicamente dipendenti.

Nella tabella che segue sono dettagliatamente rappresentate le risultanze del monitoraggio degli **obiettivi di performance organizzativa** attribuiti ai Dirigenti di unità dirigenziale di livello generale. I dati sono esposti in modo tale da fornire adeguata rappresentazione (conforme alla logica di cui al vigente SMVP) di tutte le aggregazioni successive dei risultati, per le quali, partendo dal dato ponderato conseguito per ciascun singolo indicatore, si ottiene il livello di avanzamento complessivo di ogni obiettivo, fino ad arrivare all'individuazione del punteggio della performance organizzativa di ogni singola unità dirigenziale di primo livello.

Ai fini di una maggior comprensione sistematica, gli obiettivi di performance organizzativa di ciascuna Direzione generale, di cui appresso, sono stati raggruppati per Dipartimento di appartenenza, in quanto gli stessi concorrono a formare la performance organizzativa dei Dipartimenti stessi (cfr. paragrafo 3.3.3).

⁶¹ Ai fini dell'attuazione della Missione 1, componente 1, Riforma 1.11 del PNRR "Riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni e delle autorità sanitarie", il comma 2 dell'art. 4-bis del decreto-legge n. 13/23, dispone che le pubbliche amministrazioni, nell'ambito dei sistemi di valutazione della performance previsti dai rispettivi ordinamenti, provvedono ad assegnare ai dirigenti responsabili dei pagamenti delle fatture commerciali, nonché a quelli apicali delle rispettive strutture, specifici obiettivi annuali relativi al rispetto dei tempi di pagamento, integrando i rispettivi contratti individuali. La circolare attuativa n. 1/2024, (emanata a firma congiunta dal Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato e dal Dipartimento della Funzione pubblica) ha fornito le prime indicazioni operative, al riguardo, specificando la necessità di procedere all'integrazione delle schede di programmazione degli obiettivi prevedendo specifici obiettivi annuali relativi al rispetto dei tempi di pagamento valutati, ai fini del riconoscimento della retribuzione di risultato, per una quota della stessa avente un peso non inferiore al 30%.

⁶² Per la Direzione generale dei rapporti di lavoro e delle relazioni industriali e per la Direzione generale degli Ammortizzatori sociali, è stato considerato il dato comunicato all'OIV.

Tabella 18 Obiettivi annuali di performance organizzativa 2024

OBIETTIVI ANNUALI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA 2024														
DIPARTIMENTO	DIREZIONE GENERALE	OBIETTIVO			INDICATORI								Grado complessivo avanzamento obiettivo	Punteggio attribuito alla performance dell'unità organizzativa
		Codice obiettivo	Denominazione obiettivo	Peso obiettivo	Codice	Descrizione	Metodo di calcolo	Tipo	Peso %	Valore previsto	Valore attuale	Percentuale realizzazione indicatore		
Dipartimento per le politiche del lavoro, previdenziali, assicurative e per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro	Direzione generale dei rapporti di lavoro e delle relazioni industriali	RL1 – P	Semplificazione e degli adempimenti inerenti ai rapporti di lavoro, l'interoperabilità e la precompilazione dei dati. Definizione del percorso di allineamento delle tutele fra lavoratori subordinati e autonomi	100%	RL1 – P.1	Semplificazione degli adempimenti richiesti per la gestione dei rapporti di lavoro e delle forme contrattuali nel settore privato	Attività e proposte normative e amministrative finalizzate a semplificare gli adempimenti e le forme contrattuali nel settore privato, anche attraverso interventi sulle piattaforme digitali	Efficacia	50%	2	4	100%	100%	100%
					RL1 – P.2	Rafforzamento delle forme di inclusione per favorire l'occupazione femminile	Attività e proposte volte a favorire l'inclusione e l'occupazione femminile e la parità salariale	Efficacia	35%	2	3	100%		
					RL1 – P.3	Rafforzamento delle tutele del lavoro autonomo	Attività e proposte volte a sostenere e tutelare il lavoro autonomo	Efficacia	15%	2	2	100%		

OBIETTIVI ANNUALI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA 2024

DIPARTIMENTO	DIREZIONE GENERALE	OBIETTIVO			INDICATORI								Grado complessivo avanzamento obiettivo	Punteggio attribuito alla performance dell'unità organizzativa
		Codice obiettivo	Denominazione obiettivo	Peso obiettivo	Codice	Descrizione	Metodo di calcolo	Tipo	Peso %	Valore previsto	Valore attuale	Percentuale realizzazione indicatore		
Dipartimento per le politiche del lavoro, previdenziali, assicurative e per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro	Direzione generale delle politiche attive del lavoro	PAL 1 – P	Sviluppo degli interventi in materia di formazione e riqualificazione professionale	70%	PAL 1 – P.1	Implementazione del sistema di Certificazione delle competenze al fine di un reinserimento lavorativo attraverso percorsi di politica attiva	Attività realizzate	Efficacia	25%	100%	100%	100%	100%	100%
					PAL 1 – P.2	Rilancio del mercato del lavoro attraverso il recupero del contratto di apprendistato e dei percorsi del sistema duale	Attività realizzate	Efficacia	25%	100%	100%	100%		
					PAL 1 – P.3	Riparto delle risorse statali per l'attuazione del diritto dovere nell'istruzione e formazione professionale, nel sistema duale e per la formazione dell'esercizio dell'apprendistato, nonché delle risorse comunitarie per l'attuazione dell'investimento Sistema Duale PNRR	Rapporto tra risorse annuali programmate a valere sull'intervento Missione 5 Componente 1, Investimento 1.4 Sistema Duale e risorse ripartite	Efficacia	30%	100%	100%	100%		
					PAL 1 – P.4	Monitoraggio dell'attuazione del programma Garanzia Occupabilità dei Lavoratori (GOL) d'intesa con le regioni ed enti locali affiancato dall'ulteriore Piano nazionale nuove competenze, adottato per promuovere la revisione della governance del sistema di formazione professionale in Italia	Attività realizzate	Efficacia	30%	100%	100%	100%		

OBIETTIVI ANNUALI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA 2024															
DIPARTIMENTO	DIREZIONE GENERALE	OBIETTIVO			INDICATORI								Grado complessivo avanzamento obiettivo	Punteggio attribuito alla performance dell'unità organizzativa	
		Codice obiettivo	Denominazione obiettivo	Peso obiettivo	Codice	Descrizione	Metodo di calcolo	Tipo	Peso %	Valore previsto	Valore attuale	Percentuale realizzazione indicatore			
Dipartimento per le politiche del lavoro, previdenziali, assicurative e per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro	Direzione generale delle politiche attive del lavoro	PAL 2 – P	Analisi e valutazione degli incentivi all'occupazione e	30%	PAL 2 – P.1	Analisi incentivi all'occupazione	Numero rapporti prodotti in relazione ai dati analizzati	Efficacia	33,33%	1	1	100%	100%		
					PAL 2 – P.2	Analisi e valutazione delle comunicazioni di instaurazione dei rapporti di lavoro	Numero rapporti prodotti in relazione ai dati analizzati	Efficacia	33,33%	4	4	100%			
					PAL 2 – P.3	Analisi del contesto ed elaborazione di contributi a supporto delle scelte politiche destinate a riordinare il sistema di accesso agli incentivi di natura contributiva	Numero rapporti prodotti in relazione ai dati analizzati	Efficacia	33,34%	1	1	100%			
	Direzione generale degli Ammortizzatori sociali	AS 1 – P	Riforma, monitoraggio, manutenzione e miglioramento costante del sistema degli ammortizzatori sociali	100%	AS 1 – P.1	Adeguamento dei fondi di solidarietà esistenti in rapporto agli accordi collettivi pervenuti dalle parti sociali	Percentuale provvedimenti di adeguamento dei fondi di solidarietà esistenti in rapporto agli accordi collettivi pervenuti dalle parti sociali	Efficacia	15%	100%	100%	100%	100%		100%
					AS 1 – P.2	Ampliamento delle prestazioni dei fondi di solidarietà esistenti in rapporto agli accordi collettivi pervenuti dalle parti sociali.	Percentuale provvedimenti contenenti ampliamento delle prestazioni dei fondi di solidarietà esistenti in rapporto agli accordi collettivi pervenuti dalle parti sociali.	Efficacia	15%	100%	100%	100%			
					AS 1 – P.3	Attività di acquisizione degli accordi collettivi	Attività svolte	Efficacia	10%	100%	100%	100%			

OBIETTIVI ANNUALI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA 2024

DIPARTIMENTO	DIREZIONE GENERALE	OBIETTIVO			INDICATORI								Grado complessivo avanzamento obiettivo	Punteggio attribuito alla performance dell'unità organizzativa
		Codice obiettivo	Denominazione obiettivo	Peso obiettivo	Codice	Descrizione	Metodo di calcolo	Tipo	Peso %	Valore previsto	Valore attuale	Percentuale realizzazione indicatore		
Dipartimento per le politiche del lavoro, previdenziali, assicurative e per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro	Direzione generale per le politiche previdenziali			100%	AS 1 – P.4	Esame e verifica del contenuto degli accordi collettivi alla luce delle disposizioni normative vigenti e conseguente attività istruttoria e procedimentale	Attività svolte	Efficacia	35%	100%	100%	100%	100%	100%
					AS 1 – P.5	Predisposizione, ai fini dell'adozione, dello schema di decreto interministeriale di istituzione o modifica della disciplina dei fondi di solidarietà	Percentuale attività svolte	Efficacia	25%	100%	100%	100%		
					PP 1P.1	Attività di riscontri alle istanze di chiarimento normativo e sistemico ricevute dagli enti previdenziali	Percentuale di riscontri alle istanze di chiarimento normativo e sistemico/istanze di chiarimento normativo e sistemico ricevute dagli enti previdenziali	Efficacia	15%	96%	96%	100%		
					PP 1P.2	Monitoraggio atti riguardanti il sistema previdenziale e l'attuazione delle disposizioni di legge che lo hanno riformato	Percentuale di atti monitorati riguardanti il sistema previdenziale e l'attuazione delle disposizioni di legge che lo hanno riformato/atti di monitoraggio dovuti o richiesti	Efficacia	10%	70%	70%	100%		

OBIETTIVI ANNUALI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA 2024

DIPARTIMENTO	DIREZIONE GENERALE	OBIETTIVO			INDICATORI								Grado complessivo avanzamento obiettivo	Punteggio attribuito alla performance dell'unità organizzativa
		Codice obiettivo	Denominazione obiettivo	Peso obiettivo	Codice	Descrizione	Metodo di calcolo	Tipo	Peso %	Valore previsto	Valore attuale	Percentuale realizzazione indicatore		
Dipartimento per le politiche del lavoro, previdenziali, assicurative e per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro	Direzione generale per le politiche previdenziali				PP 1P.3	Vigilanza sul sistema previdenziale e in particolare sulle misure dirette a garantire la necessaria flessibilità nell'uscita dal mercato del lavoro	Percentuale di documenti tecnico giuridici e schemi di provvedimento a supporto del vertice politico, dell'Ufficio legislativo e degli enti previdenziali/ documenti tecnico giuridici e schemi di provvedimento.	Efficacia	10%	100%	100%	100%		
					PP 1P.4	Vigilanza giuridico-amministrativa e tecnico-finanziaria sugli enti privati gestori di previdenza e assistenza obbligatoria volta a verificare, rispettivamente, la coerenza dei relativi ordinamenti con la normativa primaria di settore nonché ad analizzare i documenti contabili e i bilanci tecnico-attuariali ai fini della verifica della sostenibilità e adeguatezza delle prestazioni previdenziali. Attività di interlocuzione con i rappresentanti ministeriali in seno agli Organi collegiali. Attività istruttoria per la ricostituzione degli Organi collegiali. Attività di alta vigilanza in materia di previdenza complementare attraverso esame delle iniziative adottate da COVIP di indirizzo sui Fondi pensione e sulla propria organizzazione.	Attività realizzate	Efficacia	15%	100%	100%	100%		

OBIETTIVI ANNUALI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA 2024

DIPARTIMENTO	DIREZIONE GENERALE	OBIETTIVO			INDICATORI								Grado complessivo avanzamento obiettivo	Punteggio attribuito alla performance dell'unità organizzativa
		Codice obiettivo	Denominazione obiettivo	Peso obiettivo	Codice	Descrizione	Metodo di calcolo	Tipo	Peso %	Valore previsto	Valore attuale	Percentuale realizzazione indicatore		
Dipartimento per le politiche del lavoro, previdenziali, assicurative e per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro	Direzione generale per le politiche previdenziali				PP 1P.5	Vigilanza sulla corretta applicazione, da parte degli enti previdenziali pubblici e privati, della normativa internazionale ed europea di sicurezza sociale, al fine di garantire la giusta tutela dei lavoratori con mobilità internazionale. Confronto nelle sedi europee sul sistema di welfare, le sue dinamiche e le criticità presenti ed emergenti	Percentuale di attività completate - istanze evase / totale di attività richieste - istanze pervenute	Efficacia	15%	100%	100%	100%		
					PP 1P.6	Vigilanza e controllo dell'attività dei patronati; gestione delle risorse destinate al finanziamento degli Istituti di patronato	Percentuale di attività completate - istanze evase / totale di attività richieste - istanze pervenute	Efficacia	15%	100%	100%	100%		
					PP 1P.7	Gestione dei trasferimenti agli enti previdenziali	Percentuale di Decreti di trasferimento e di impegno e di Ordini di pagamento eseguiti/ Decreti di trasferimento e di impegno e di Ordini di pagamento dovuti	Efficacia	20%	100%	100%	100%		
	Direzione generale per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro	SS 1 – P	Iniziativa volta a diffondere la cultura della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, ivi comprese quelle volte alla sottoscrizione	100%	SS 1 – P.1	Interlocuzioni, incontri per la predisposizione di schemi, volti alla definizione e sottoscrizione di protocolli d'intesa; all'attuazione degli stessi e all'individuazione delle iniziative specifiche in materia di promozione	Numero di protocolli e partecipazioni ad iniziative in materia di promozione della cultura della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro	Efficacia	35%	5	8	100%	100%	100%

OBIETTIVI ANNUALI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA 2024

DIPARTIMENTO	DIREZIONE GENERALE	OBIETTIVO			INDICATORI								Grado complessivo avanzamento obiettivo	Punteggio attribuito alla performance dell'unità organizzativa
		Codice obiettivo	Denominazione obiettivo	Peso obiettivo	Codice	Descrizione	Metodo di calcolo	Tipo	Peso %	Valore previsto	Valore attuale	Percentuale realizzazione indicatore		
Dipartimento per le politiche del lavoro, previdenziali, assicurative e per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro	Direzione generale per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro		di Protocolli di intesa con le istituzioni interessate e competenti nella materia.			della cultura della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro								
					SS 1 – P.2	Interlocuzioni, incontri per la predisposizione di schemi di provvedimenti attuativi della normativa di settore	Percentuale di provvedimenti di attuazione della normativa di settore predisposti rispetto a quelli programmati.	Efficacia	35%	100%	100%	100%		
					SS 1 – P.3	Interlocuzioni, incontri per la predisposizione di accordi e convenzioni, nell'ambito dell'attività di coordinamento degli altri soggetti istituzionali competenti in materia (INL, INAIL, Regioni) in tema di prevenzione degli infortuni (es. scambio banche dati).	Accordi e convenzioni nell'ambito dell'attività di coordinamento degli altri soggetti istituzionali competenti in materia (INL, INAIL, Regioni) in tema di prevenzione degli infortuni (es. scambio banche dati).	Efficacia	30%	2	2	100%		

OBIETTIVI ANNUALI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA 2024														
DIPARTIMENTO	DIREZIONE GENERALE	OBIETTIVO			INDICATORI								Grado complessivo avanzamento obiettivo	Punteggio attribuito alla performance dell'unità organizzativa
		Codice obiettivo	Denominazione obiettivo	Peso obiettivo	Codice	Descrizione	Metodo di calcolo	Tipo	Peso %	Valore previsto	Valore attuale	Percentuale realizzazione indicatore		
Dipartimento per le politiche sociali, del terzo settore e migratorie	Direzione generale per lo sviluppo sociale e gli aiuti alla povertà	SSA1 – P	Attività tese all'implementazione delle misure di contrasto alla povertà. Implementazione dell'ADI. Attuazione della riforma normativa in materia di anziani non autosufficienti con la predisposizione di decreti legislativi ai sensi degli artt. 3, 4 e 5 della legge n. 33/2023. Prosecuzione delle attività a valere sul PNRR con particolare riferimento agli anziani non autosufficienti	100%	SSA1 – P.1	Schemi di decreti in attuazione del DL 48 del 4 maggio 2023 ai fini dell'implementazione degli strumenti di prevenzione e di contrasto alla povertà e di sostegno alle fasce deboli della popolazione	Percentuale di schemi di decreti predisposti	Efficacia	25%	100%	100%	100%	100%	100%
					SSA1 – P.2	Target e/o milestone degli interventi a valere sul PNRR, a favore degli anziani non autosufficienti realizzati nei tempi previsti /target e/milestone assegnato dal PNRR	Percentuale interventi realizzati	Efficacia	25%	100%	100%	100%		
					SSA1 – P.3	Acquisizione dei riscontri delle attività e delle informazioni dell'INL sugli adempimenti di controllo posti in essere sulla irregolare percezione dell'Assegno di Inclusione	Percentuale di riscontri acquisiti	Efficacia	20%	100%	100%	100%		
					SSA1 – P.4	Schemi di decreti legislativi di riforma della normativa sugli anziani non autosufficienti ai sensi	Percentuale di schemi di decreti predisposti	Efficacia	15%	100%	100%	100%		

⁶³ Con riferimento all'indicatore SSA1-P.3, la Direzione generale per lo sviluppo sociale e gli aiuti alla povertà, ha comunicato quanto segue: "In considerazione del "Piano triennale di contrasto alla irregolare percezione dell'ADI" di cui al DM 121 del 28 settembre 2023, con cui è stata demandata all'Ispettorato Nazionale per il Lavoro una specifica attività di vigilanza, da attuarsi tra il 1° gennaio 2024 e sino al 31 dicembre 2026, finalizzata a contrastare l'irregolare percezione dell'ADI, questa Direzione generale ha svolto gli adempimenti richiesti dall'Ufficio legislativo volti alla pubblicazione, nella sezione pubblicità legale, del DM 121/2023. Il risultato atteso si intende pienamente raggiunto."

OBIETTIVI ANNUALI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA 2024															
DIPARTIMENTO	DIREZIONE GENERALE	OBIETTIVO			INDICATORI									Grado complessivo avanzamento obiettivo	Punteggio attribuito alla performance dell'unità organizzativa
		Codice obiettivo	Denominazione obiettivo	Peso obiettivo	Codice	Descrizione	Metodo di calcolo	Tipo	Peso %	Valore previsto	Valore attuale	Percentuale realizzazione indicatore			
Dipartimento per le politiche sociali, del terzo settore e migratorie						degli artt. 3, 4 e 5 della legge n. 33/2023									
					SSA1 – P.5	Prosecuzione delle attività a valere sul PNRR con particolare riferimento agli anziani non autosufficienti. Linea di attività n. 1.1.2	Percentuale di attività realizzate	Efficacia	15%	100%	100%	100%			
	Direzione generale dell'immigrazione e delle politiche di integrazione	PM1-P	Favorire l'ingresso e il soggiorno per motivi di lavoro dei cittadini di paesi terzi, al fine di disincentivare la migrazione irregolare e facilitare l'inserimento nel mercato del lavoro.	100%	PM1– P.1	Adempimenti connessi all'adozione e alla realizzazione del Decreto flussi	N. dei contratti di soggiorno per motivi di lavoro sottoscritti presso gli Sportelli Unici Immigrazione da parte delle organizzazioni professionali dei datori di lavoro del settore agricolo e turistico-alberghiero che gestiscono una quota riservata per lavoro stagionale/pluriennale sul totale della quota di lavoro stagionale prevista dal decreto flussi.	Efficacia	25%	52.000	57.701	100%	100%	100%	
					PM1– P.2	Adempimenti connessi all'adozione e alla realizzazione del Decreto flussi	Stipula di protocolli d'intesa con le organizzazioni datoriali per la realizzazione di procedure semplificate per l'ingresso di lavoratori formati all'estero con programmi di formazione	Efficacia	25%	3	57 ⁶⁴	100%			
					PM1– P.3	Espletamento delle procedure di valutazione e approvazione dei programmi di formazione professionale e civico-linguistica.	Adempimenti relativi alla fase di predisposizione e implementazione dei programmi di formazione professionale e civico linguistica in coerenza con quanto previsto dalle Linee guida e dall'art. 23 TUI	Efficacia	25%	10	90	100%			

⁶⁴ Con riferimento all'indicatore PM1– P.2, la Direzione generale dell'immigrazione e delle politiche di integrazione ha comunicato quanto segue: "Il valore attuale indicato (57) è relativo alle adesioni da parte di organizzazioni datoriali al protocollo, che è unico".

OBIETTIVI ANNUALI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA 2024

DIPARTIMENTO	DIREZIONE GENERALE	OBIETTIVO			INDICATORI								Grado complessivo avanzamento obiettivo	Punteggio attribuito alla performance dell'unità organizzativa
		Codice obiettivo	Denominazione obiettivo	Peso obiettivo	Codice	Descrizione	Metodo di calcolo	Tipo	Peso %	Valore previsto	Valore attuale	Percentuale realizzazione indicatore		
Dipartimento per le politiche sociali, del terzo settore e migratorie					PM1-P.4	Espletamento delle procedure di valutazione e approvazione dei programmi di formazione professionale e civico-linguistica.	Percentuale procedimenti per la valutazione dei programmi di formazione professionale e civico-linguistico da parte della Commissione interministeriale	Efficacia	25%	Valutazione del 90% dei Programmi di Formazione professionale e civico-linguistico pervenuti	90%	100%		
	Direzione generale per le politiche del terzo settore e della responsabilità sociale delle imprese	PTS1 - P	Interventi a garantire uniforme applicazione della normativa del terzo settore su tutto il territorio nazionale e azioni di promozione dell'economia sociale.	100%	PTS1 - P.1	Coinvolgimento degli stakeholders di riferimento attraverso incontri e tavoli anche attraverso il Consiglio Nazionale del Terzo settore e le altre sedi di dialogo istituzionale	Numero di incontri e tavoli con gli stakeholders di riferimento	Efficacia	30%	≥ 15	31	100%	100%	100%
					PTS1 - P.2	Documenti di prassi elaborati in materia di normativa del Terzo settore ed istanze pervenute	Rapporto tra documenti di prassi elaborati in materia di normativa del Terzo settore ed istanze pervenute	Efficacia	10%	100/100	100/100	100%		
					PTS1 - P.3	Sviluppo delle relazioni istituzionali con le Regioni e le Province autonome coinvolte nella gestione del RUNTS	Report di monitoraggio sullo stato del popolamento del RUNTS	Efficacia	30%	40	48	100%		
					PTS1 - P.4	Sviluppo delle relazioni istituzionali con Agenzia delle Entrate in materia di 5x1000	Formazione degli elenchi relativi agli enti ammessi ed esclusi al beneficio del 5x1000	Efficacia	10%	5	29	100%		
					PTS1 - P.5	Elaborazione dei documenti di dettaglio delle misure fiscali in favore degli enti del Terzo settore e della loro compatibilità con gli aiuti di Stato	Finalizzazione della richiesta di autorizzazione alla Commissione dell'Unione Europea	Efficacia	20%	100%	100%	100%		

OBIETTIVI ANNUALI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA 2024														
DIPARTIMENTO	DIREZIONE GENERALE	OBIETTIVO			INDICATORI								Grado complessivo avanzamento obiettivo	Punteggio attribuito alla performance dell'unità organizzativa
		Codice obiettivo	Denominazione obiettivo	Peso obiettivo	Codice	Descrizione	Metodo di calcolo	Tipo	Peso %	Valore previsto	Valore attuale	Percentuale realizzazione indicatore		
Dipartimento per l'innovazione, l'amministrazione generale, il personale e i servizi	Direzione generale per le Politiche del personale e l'innovazione organizzativa	PERS1 - P	Sviluppo del Capitale umano	80% ⁶⁵	PERS1 - P.1	Misurazione del lavoro agile	% lavoratori agili effettivi/ lavoratori adibiti ad attività smartizzabili	Efficacia	15%	90%	90%	100%	100%	100%
					PERS1 - P.2	Misurazione del lavoro agile	% giornate di lavoro agile: nr giornate lavoro agile/nr giornate complessive di lavoro	Efficacia	15%	24%	25%	100%		
					PERS1 - P.3	Adeguamento del sistema di misurazione e valutazione della performance per valutare le prestazioni lavorative in modalità agile	Attività realizzate	Efficacia	10%	100%	100%	100%		
					PERS1 - P.4	Attivazione delle procedure finalizzate alla copertura del fabbisogno del personale	% di assunzioni effettuate sul totale delle assunzioni programmate	Efficacia	30%	80%	80%	100%		
					PERS1 - P.5	Valorizzazione del personale interno attraverso la formazione. Attuazione del Piano della formazione	% dirigenti avviati a formazione/% dirigenti in servizio	Efficacia	5%	60%	60%	100%		
					PERS1 - P.6	Valorizzazione del personale interno attraverso la formazione. Attuazione del Piano della formazione	% personale avviati a formazione/% personale in servizio	Efficacia	5%	75%	79%	100%		
					PERS1 - P.7	Valorizzazione del personale interno attraverso la formazione. Attuazione del Piano della formazione	% dirigenti avviati a formazione/% dirigenti convocati	Efficacia	5%	65	65%	100%		

⁶⁵ Il peso percentuale attribuito a questo obiettivo di performance organizzativa va sommato al peso percentuale attribuito all'obiettivo RPCT1 -P, restituendo un peso percentuale complessivo pari a 100%. Ciò è dovuto al fatto che il medesimo Dirigente di livello generale è sia titolare della Direzione generale per le Politiche del personale e l'innovazione organizzativa, sia Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT).

OBIETTIVI ANNUALI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA 2024

DIPARTIMENTO	DIREZIONE GENERALE	OBIETTIVO			INDICATORI								Grado complessivo avanzamento obiettivo	Punteggio attribuito alla performance dell'unità organizzativa
		Codice obiettivo	Denominazione obiettivo	Peso obiettivo	Codice	Descrizione	Metodo di calcolo	Tipo	Peso %	Valore previsto	Valore attuale	Percentuale realizzazione indicatore		
Dipartimento per l'innovazione e, l'amministrazione generale, il personale e i servizi					PERS1 – P.8	Valorizzazione del personale interno attraverso la formazione. Attuazione del Piano della formazione	% personale avviati a formazione/% personale interessato	Efficacia	5%	75	79%	100%		
					PERS1 – P.9	Gestione dei costi variabili	Costi variabili di gestione anno rispetto ai costi di gestione variabili anno precedente	Efficienza	5%	-5 %	-5 %	100%		
					PERS1 – P.10	Variazione delle assenze	% di variazione delle assenze	Efficienza	5%	-10%	-0,4%	100%		
	Direzione Generale dell'innovazione tecnologica, delle risorse strumentali e della comunicazione	INN1 – P	Semplificazione e dei processi	35%	INN1 – P.1	Attività di gestione e semplificazione procedure esterne	Numero delle procedure esterne semplificate/su procedure esterne totali	Efficienza	35%	50%	100%	100%	100%	100%
					INN1 – P.2	Attività di gestione e semplificazione procedure interne	Numero delle procedure interne semplificate/su procedure interne totali	Efficienza	35%	50%	100%	100%		
					INN1 – P.3	Attività di approvvigionamento di beni e servizi	Rapporto dei processi di approvvigionamento di beni e servizi/su processi totali	Efficacia	30%	50%	100%	100%		
		INN2 – P	Realizzazione piena accessibilità dell'Amministrazione	30%	INN2 – P.1	Attività di promozione dell'accesso fisico, programmazione e realizzazione degli interventi di manutenzione degli immobili e sicurezza sul lavoro	Numero di interventi di manutenzione degli immobili al fine di garantire l'accessibilità fisica all'Amministrazione/interventi totali	Efficacia	50%	1	1	100%		
					INN2 – P.2	Attività di implementazione per l'accesso alle piattaforme informatiche e ai servizi digitali	Numero di interventi relativi all'accessibilità digitale sulle piattaforme informatiche	Efficacia	50%	3	3	100%		
		INN3 – P	Implementazione della digitalizzazione	35%	INN3 – P.1	Attività di digitalizzazione dei processi, aggiornamento, messa in esercizio dei componenti digitali	Numero procedure digitalizzate	Efficacia	50%	3	3	100%		

OBIETTIVI ANNUALI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA 2024														
DIPARTIMENTO	DIREZIONE GENERALE	OBIETTIVO			INDICATORI								Grado complessivo avanzamento obiettivo	Punteggio attribuito alla performance dell'unità organizzativa
		Codice obiettivo	Denominazione obiettivo	Peso obiettivo	Codice	Descrizione	Metodo di calcolo	Tipo	Peso %	Valore previsto	Valore attuale	Percentuale realizzazione indicatore		
Dipartimento per l'innovazione, l'amministrazione generale, il personale e i servizi					INN3 – P.2	Attività di attuazione Reg. UE 2018/1724	Numero procedure digitalizzate secondo le specifiche del Regolamento Europeo UE 2018/1724	Efficacia	20%	3	3	100%		
					INN3 – P.3	Attività di sviluppo servizi digitale basati sulla tecnologia PDND. Adozione piattaforma Digitale Nazionale Dati	Numero servizi digitali che adottano la tecnologia PDND	Efficacia	30%	3	3	100%		
	Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza	RPCT1 – P	Attuazione della strategia di prevenzione della corruzione e della trasparenza del Ministero.	20% ⁶⁶	RPCT1-P.1	Analisi dei rischi e delle misure di prevenzione, con particolare riferimento alla gestione dei fondi europei e del PNRR	Percentuale processi analizzati/ totale processi gestione fondi europei e PNRR	Stato delle risorse	25%	50	50	100%	100%	100%
					RPCT1-P.2	Informatizzazione dei flussi per alimentare la pubblicazione dei dati nella sezione "Amministrazione trasparente"	N. flussi informatizzati/n. flussi da informatizzare	Efficacia	25%	20	20	100%		
					RPCT1 – P.3	Modifiche all'applicativo dedicato alla "ricognizione dei procedimenti e allo svolgimento del processo di gestione del rischio" (Risk management)	N. interventi di modifica all'applicativo effettuati/n. interventi previsti	Efficacia	25%	80	80	100%		
					RPCT1 – P.4	Incremento della formazione del personale del Ministero - ai sensi della l. n. 190/2012 di carattere obbligatoria - in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza	N. di dipendenti formati sul totale di dipendenti da formare	Stato delle risorse	25%	30	30	100%		

Fonte: Tutte le articolazioni ministeriali

⁶⁶ Cfr. nota n. 65.

Nella seguente tabella, invece, sono riportati nel dettaglio gli esiti del monitoraggio degli **obiettivi di attività istituzionale**, assegnati ai Dirigenti di unità dirigenziale di livello generale. Anche in questo caso gli obiettivi di ciascuna Direzione generale sono stati raggruppati per Dipartimento di appartenenza ed i dati aggregati sono rappresentati secondo le modalità già descritte (conformi alla logica del vigente SMVP) con riferimento agli obiettivi di performance organizzativa, al fine di rendere evidente il complessivo livello di avanzamento degli obiettivi di ciascuna struttura.

Con riferimento agli indicatori di pari opportunità presenti negli obiettivi di attività istituzionale di tutte le Direzioni generali, si precisa che eventuali scostamenti apparentemente negativi derivano dal fatto che il dato numerico stimato in sede di programmazione era stato calcolato in ragione delle circostanze relative al personale al momento della pianificazione. Lo stesso, dunque, è un dato suscettibile di oscillazioni in considerazione delle contingenze concretamente riguardanti il personale (per le analoghe considerazioni relative agli indicatori di pari opportunità di cui all'obiettivo specifico OS4, si veda il paragrafo 3.2). Nel corso del 2024, l'Amministrazione ha posto in essere tutte le iniziative finalizzate alla promozione delle pari opportunità in tutti i casi in cui si sono rese necessarie.

Tabella 19 Obiettivi annuali di attività istituzionale 2024

OBIETTIVI ANNUALI DI ATTIVITA' ISTITUZIONALE 2024														
DIPARTIMENTO	DIREZIONE GENERALE	OBIETTIVO			INDICATORI								Avanzamento	Grado complessivo avanzamento degli obiettivi
		Codice obiettivo	Denominazione obiettivo	Peso obiettivo	Codice	Descrizione	Metodo di calcolo	Tipo	Peso %	Valore previsto	Valore attuale	Percentuale realizzazione indicatore		
Dipartimento per le politiche del lavoro, previdenziali, assicurative e per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro	Direzione generale dei rapporti di lavoro e delle relazioni industriali	RL 2 - A;	Implementazione della governance nella disciplina dei rapporti di lavoro	70%	RL2-A.1	Pareri, provvedimenti e risposte a quesiti adottati in materia di disciplina dei rapporti di lavoro	N. pareri, provvedimenti, risposte a quesiti finalizzati a definire e chiarire la disciplina dei rapporti di lavoro nel settore privato	Efficacia	25%	260	600	100%	100%	70%
					RL2 - A.2	Schemi di atti normativi per il recepimento di strumenti europei ed internazionali, nonché di pareri in materia di contenzioso internazionale da trasmettere agli Uffici di diretta collaborazione del Ministro. Redazione dei rapporti annuali per l'OIL ed il Consiglio d'Europa	N. atti istruttori finalizzati: 1) alla formazione di direttive e raccomandazioni in fase ascendente; 2) all'elaborazione di pareri tecnici; 3) al recepimento ed adozione di direttive comunitarie e strumenti internazionali; 4) alla redazione dei rapporti periodici Oil e COE; 5) all'elaborazione di questioni pregiudiziali della Corte di Giustizia europea	Efficacia	25%	95	95	100%		
					RL2 - A.3	Provvedimenti in materia di rappresentatività e di costo del lavoro	N. provvedimenti in materia di rappresentatività, contrattazione collettiva e costo del lavoro	Efficacia	20%	150	250	100%		
					RL2 - A.4	Incontri con le Parti sociali realizzate e relativi verbali di conclusione del confronto	N. incontri di mediazione tra le Parti sociali	Efficacia	20%	250	415	100%		

OBIETTIVI ANNUALI DI ATTIVITA' ISTITUZIONALE 2024

DIPARTIMENTO	DIREZIONE GENERALE	OBIETTIVO			INDICATORI								Avanzamento	Grado complessivo avanzamento degli obiettivi
		Codice obiettivo	Denominazione obiettivo	Peso obiettivo	Codice	Descrizione	Metodo di calcolo	Tipo	Peso %	Valore previsto	Valore attuale	Percentuale realizzazione indicatore		
Dipartimento per le politiche del lavoro, previdenziali, assicurative e per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro					RL2 - A.5	Svolgimento di attività in materia di pari opportunità	N. iniziative di conciliazione vita/lavoro in favore dei lavoratori (lavoro agile, flessibilità oraria)	Efficacia	2,5%	72	72	100%		
					RL2 - A.6	Svolgimento di attività in materia di pari opportunità	N. iniziative per il personale assente per lunghi periodi, volte a fornire tutte le informazioni necessarie per aggiornarlo sullo stato del lavoro e/o percorsi formativi per il reinserimento	Efficacia	2,5%	2	2	100%		
					RL2 - A.7	Attuazione delle misure previste nella Sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" del Piao 2024-2026	Grado di attuazione delle misure previste nella Sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza"	Stato delle risorse	5%	100%	100%	100%		
		RL 3 - A	Rispetto dei tempi di pagamento delle fatture commerciali di pertinenza della Direzione generale (ex art. 4-bis, comma 3, del decreto-legge 24 febbraio 2023 n. 13)	30%	RL3 - A.1	Indicatore di ritardo annuale di cui all'articolo 1, commi 859, lettera b), e 861, della legge 30 dicembre 2018, n. 145	Tempo medio ponderato di pagamento delle fatture di pertinenza della UO calcolato su fatture ricevute e scadute nell'anno 2024 come elaborato sulla piattaforma dei crediti commerciali (PCC)	Efficacia	100%	≤ 0	12,33	0%	0%	
	Direzione generale delle politiche attive del lavoro	PAL 3 - A	Promozione e implementazione delle politiche attive del lavoro	70%	PAL3-A.1	Analisi del contesto ed elaborazione di contributi a supporto delle scelte politiche destinate ad orientare il riallineamento delle competenze, superare gli	Numero di report intermedi e finali di monitoraggio ed elaborazione dei dati concernenti le politiche occupazionali e del lavoro	Efficacia	4%	4	4	100%	99,92%	69,9%

OBIETTIVI ANNUALI DI ATTIVITA' ISTITUZIONALE 2024

DIPARTIMENTO	DIREZIONE GENERALE	OBIETTIVO			INDICATORI							Avanzamento	Grado complessivo avanzamento degli obiettivi	
		Codice obiettivo	Denominazione obiettivo	Peso obiettivo	Codice	Descrizione	Metodo di calcolo	Tipo	Peso %	Valore previsto	Valore attuale			Percentuale realizzazione indicatore
Dipartimento per le politiche del lavoro, previdenziali, assicurative e per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro	Direzione generale delle politiche attive del lavoro					squilibri tra domanda e offerta di lavoro, valutare l'efficacia delle politiche del lavoro								
					PAL3-A.2	Contributo alle Regioni per il concorso alle spese di funzionamento dei centri per l'impiego	Rapporto tra numero di atti prodotti e numero di atti programmati in relazione alle attività istituzionali di Competenza	Efficacia	8%	100%	100%	100%		
					PAL3-A.3	Determinazione delle misure formative che consentono l'accesso al Fondo per le attività di formazione propedeutiche all'ottenimento della parità di genere, nonché delle relative modalità di erogazione, nel rispetto del limite di spesa (tre milioni) di cui al comma 660 dell'art. 1 della legge 30 dicembre 2021, n. 234 recante "Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2022 e bilancio	Rapporto tra numero di atti prodotti e numero di atti programmati in relazione alle attività istituzionali di competenza	Efficacia	5%	100%	100%	100%		

OBIETTIVI ANNUALI DI ATTIVITA' ISTITUZIONALE 2024

DIPARTIMENTO	DIREZIONE GENERALE	OBIETTIVO			INDICATORI								Avanzamento	Grado complessivo avanzamento degli obiettivi
		Codice obiettivo	Denominazione obiettivo	Peso obiettivo	Codice	Descrizione	Metodo di calcolo	Tipo	Peso %	Valore previsto	Valore attuale	Percentuale realizzazione indicatore		
Dipartimento per le politiche del lavoro, previdenziali, assicurative e per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro	Direzione generale delle politiche attive del lavoro					pluriennale per il triennio 2022-2024"								
					PAL3-A.4	Attuazione del decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze, di rimborso annuale ai fondi paritetici interprofessionali, costituiti ai sensi dell'articolo 118 della legge 23 dicembre 2000, n. 388, che finanziano percorsi di incremento delle professionalità di lavoratori destinatari dei trattamenti di cui agli articoli 11, 21, comma 1, lettere a), b) e c), e 30 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148, ai sensi dell'art. 1, comma 242 della legge 30	Rapporto tra numero di atti prodotti e numero di atti programmati in relazione alle attività istituzionali di competenza	Efficacia	7%	100%	100%	100%		

OBIETTIVI ANNUALI DI ATTIVITA' ISTITUZIONALE 2024

DIPARTIMENTO	DIREZIONE GENERALE	OBIETTIVO			INDICATORI							Avanzamento	Grado complessivo avanzamento degli obiettivi	
		Codice obiettivo	Denominazione obiettivo	Peso obiettivo	Codice	Descrizione	Metodo di calcolo	Tipo	Peso %	Valore previsto	Valore attuale			Percentuale realizzazione indicatore
Dipartimento per le politiche del lavoro, previdenziali, assicurative e per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro	Direzione generale delle politiche attive del lavoro					dicembre 2021, n. 234 recante "Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2022 e bilancio pluriennale per il triennio 2022-2024".								
					PAL3-A.5	Decreto di definizione dell'ammontare delle risorse del "Fondo per il diritto al lavoro dei disabili" da attribuire all'INPS	Rapporto tra numero di atti prodotti e numero di atti programmati in relazione alle attività istituzionali di competenza	Efficacia	5%	100%	100%	100%		
					PAL3-A.6	Adempimenti previsti dalle linee guida in materia di collocamento mirato	Rapporto tra numero di atti prodotti e numero di atti programmati in relazione alle attività istituzionali di competenza	Efficacia	6%	100%	100%	100%		
					PAL3-A.7	Relazione al Parlamento sullo stato di attuazione della legge 12 marzo 1999, n. 68.	Rapporto tra numero di atti prodotti e numero di atti programmati in relazione alle attività istituzionali di competenza	Efficacia	7%	100%	100%	100%		
					PAL3-A.8	Attuazione delle misure previste nella Sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" del Piao 2024-2026	Grado di attuazione delle misure previste nella Sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza"	Stato delle risorse	4%	100%	100%	100%		

OBIETTIVI ANNUALI DI ATTIVITA' ISTITUZIONALE 2024

DIPARTIMENTO	DIREZIONE GENERALE	OBIETTIVO			INDICATORI								Avanzamento	Grado complessivo avanzamento degli obiettivi
		Codice obiettivo	Denominazione obiettivo	Peso obiettivo	Codice	Descrizione	Metodo di calcolo	Tipo	Peso %	Valore previsto	Valore attuale	Percentuale realizzazione indicatore		
Dipartimento per le politiche del lavoro, previdenziali, assicurative e per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro	Direzione generale delle politiche attive del lavoro				PAL3-A.9	Promozione e sensibilizzazione e in materia di pari opportunità ed equilibrio di genere	n. iniziative di conciliazione vita/lavoro offerte ai dipendenti (Lavoro agile, flessibilità oraria)	Efficacia	2%	45	45	100%		
					PAL3-A.10	Promozione e sensibilizzazione e in materia di pari opportunità ed equilibrio di genere	N. iniziative per il personale assente per lunghi periodi, volte a fornire tutte le informazioni necessarie per aggiornarlo sullo stato del lavoro e/o percorsi formativi per il reinserimento	Efficacia	2%	1	2	100%		
					PAL3-A.11	Attuazione del Programma GOL	Numero di beneficiari raggiunto dal Programma	Efficacia	5%	1,9 mln	2,5 mln	100%		
					PAL3-A.12	Repertorio delle politiche attive regionali e nazionali	Numero riunioni del gruppo di lavoro del Repertorio	Efficacia	4%	2	2	100%		
					PAL3-A.13	Realizzazione del Fascicolo Elettronico del Lavoratore art.14 D.lgs. 150/2015 (integrazione SAP ai fini della gestione dei beneficiari SFL)	Numero di attività realizzate/numero di attività programmate	Efficienza	4%	100%	100%	100%		
					PAL3-A.14	Attuazione del Piano Nazionale Giovani, Donne e Lavoro FSE+	Atti di attuazione realizzati sui programmati	Efficienza	4%	100%	98%	98%		
					PAL3-A.15	Chiusura PON IOG e SPAO 2014-2020	Atti di definizione effettuati sui programmati	Efficienza	5%	100%	100%	100%		

OBIETTIVI ANNUALI DI ATTIVITA' ISTITUZIONALE 2024

DIPARTIMENTO	DIREZIONE GENERALE	OBIETTIVO			INDICATORI								Avanzamento	Grado complessivo avanzamento degli obiettivi
		Codice obiettivo	Denominazione obiettivo	Peso obiettivo	Codice	Descrizione	Metodo di calcolo	Tipo	Peso %	Valore previsto	Valore attuale	Percentuale realizzazione indicatore		
Dipartimento per le politiche del lavoro, previdenziali, assicurative e per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro	Direzione generale delle politiche attive del lavoro				PAL3-A.16	Reimputazione sul PON SPAO degli impegni assunti in overbooking sul Programma Complementare e SPAO e sul Fondo di Rotazione Legge n. 236 del 1993	Atti di attuazione realizzati sui programmati	Efficienza	4%	1	1	100%		
					PAL3-A.17	Coordinamento delle attività di programmazione e 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	Efficacia	4%	100%	100%	100%		
					PAL3-A.18	FSE + 2021-2027: accompagnamento e coordinamento dei Programmi cofinanziati	Iniziative di accompagnamento effettuate rispetto a quelle programmate	Efficacia	4%	100%	100%	100%		
					PAL3-A.19	Attuazione del Fondo Nuove Competenze	Atti di definizione effettuati sui programmati	Efficienza	4%	100%	100%	100%		
					PAL3-A.20	Gestione delle crisi aziendali	Numero delle aree di crisi industriale complesse da seguire	Efficacia	4%	2	2	100%		
					PAL3-A.21	Attività di verifica sui Fondi Interprofessionali per la formazione continua	Numero di rapporti redatti sugli esiti delle verifiche svolte sui Fondi	Efficacia	4%	2	2	100%		

OBIETTIVI ANNUALI DI ATTIVITA' ISTITUZIONALE 2024

DIPARTIMENTO	DIREZIONE GENERALE	OBIETTIVO			INDICATORI								Avanzamento	Grado complessivo avanzamento degli obiettivi
		Codice obiettivo	Denominazione obiettivo	Peso obiettivo	Codice	Descrizione	Metodo di calcolo	Tipo	Peso %	Valore previsto	Valore attuale	Percentuale realizzazione indicatore		
Dipartimento per le politiche del lavoro, previdenziali, assicurative e per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro	Direzione generale delle politiche attive del lavoro				PAL3-A.22	Coordinamento di Punti di Contatto Nazionali (PCN) Europass, EQF, Euroguidance	Predisposizione Relazione finale tecnico e finanziaria PCN	Efficacia qualitativa	4%	3	3	100%		
		PAL 4 - A	Rispetto dei tempi di pagamento delle fatture commerciali di pertinenza della Direzione generale (ex art. 4-bis, comma 3, del decreto-legge 24 febbraio 2023 n. 13)	30%	PAL 4.1	Indicatore di ritardo annuale di cui all'articolo 1, commi 859, lettera b), e 861, della legge 30 dicembre 2018, n. 145	Tempo medio ponderato di pagamento delle fatture di pertinenza della UO calcolato su fatture ricevute e scadute nell'anno 2024 come elaborato sulla piattaforma dei crediti commerciali (PCC)	Efficacia	100%	≤ 0	12,48	0%	0%	
	Direzione generale degli ammortizzatori sociali	AS 2 - A	Attuazione della riforma del sistema degli ammortizzatori sociali in funzione dell'universalizzazione del sistema di integrazione reddituale e del sostegno alle transizioni occupazionali, anche con riferimento agli attori coinvolti in aree di crisi industriali complesse e alle misure di riduzione contributiva	70%	AS 2 - A.1	Predisposizione atti amministrativi inerenti allo svolgimento e alla definizione dell'attività progettuale	Attività realizzata	Efficacia	15%	100%	100%	100%	100%	
AS 2 - A.2					Predisposizione atti amministrativo-contabili di impegno, trasferimento e rimodulazione, inerenti allo svolgimento e alla definizione delle attività procedurali della spesa tra i piani gestionali e i capitoli di competenza di bilancio.	Percentuale provvedimenti amministrativo-contabili in rapporto alle istanze pervenute	Efficacia	15%	100%	100%	100%			

OBIETTIVI ANNUALI DI ATTIVITA' ISTITUZIONALE 2024

DIPARTIMENTO	DIREZIONE GENERALE	OBIETTIVO			INDICATORI							Avanzamento	Grado complessivo avanzamento degli obiettivi	
		Codice obiettivo	Denominazione obiettivo	Peso obiettivo	Codice	Descrizione	Metodo di calcolo	Tipo	Peso %	Valore previsto	Valore attuale			Percentuale realizzazione indicatore
Dipartimento per le politiche del lavoro, previdenziali, assicurative e per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro	Direzione generale degli ammortizzatori sociali				AS 2 – A.3	Monitoraggio sulle attività di gestione dei capitoli di spesa	Attività realizzata	Efficacia	10%	100%	100%	100%		
					AS 2 – A.4	Predisposizione atti amministrativo-contabili inerenti le procedure relative agli LSU.	Percentuale provvedimenti amministrativo-contabili in rapporto alle istanze pervenute.	Efficacia	10%	100%	100%	100%		
					AS 2 – A.5	Predisposizione del Decreto Interministeriale di assegnazione delle risorse finanziarie alle Regioni per le aree di crisi industriale complessa.	Percentuale di provvedimenti emanati in ambito di ammortizzatori sociali in deroga e per aree di crisi industriale complesse in rapporto al numero di istanze pervenute.	Efficacia	5%	100%	100%	100%		
					AS 2 – A.6	Ricognizione e gestione degli interventi previsti a regime ai sensi dell'art. 44 commi 7 e 11-bis, D.lgs. n. 148/2015 e dell'art. 1, D.lgs. 72/2018.	Percentuale di provvedimenti adottati in rapporto alle istanze pervenute.	Efficacia	10%	100%	100%	100%		
					AS 2 – A.7	Autorizzazione del trattamento straordinario di integrazione salariale.	Percentuale di provvedimenti di autorizzazione dei trattamenti di integrazione salariale in rapporto alle istanze pervenute.	Efficacia	20%	100%	100%	100%		
					AS 2 – A.8	Attuazione delle misure in tema di pari opportunità	n. iniziative di conciliazione vita/lavoro offerte ai dipendenti (lavoro agile, flessibilità oraria)	Efficacia	2,5%	66	59	100%		

OBIETTIVI ANNUALI DI ATTIVITA' ISTITUZIONALE 2024

DIPARTIMENTO	DIREZIONE GENERALE	OBIETTIVO			INDICATORI							Avanzamento	Grado complessivo avanzamento degli obiettivi	
		Codice obiettivo	Denominazione obiettivo	Peso obiettivo	Codice	Descrizione	Metodo di calcolo	Tipo	Peso %	Valore previsto	Valore attuale			Percentuale realizzazione indicatore
Dipartimento per le politiche del lavoro, previdenziali, assicurative e per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro	Direzione generale degli ammortizzatori sociali				AS 2 – A.9	Attuazione delle misure in tema di pari opportunità	n. iniziative per il personale assente per lunghi periodi, volte a fornire tutte le informazioni necessarie per aggiornarlo sullo stato del lavoro e/o percorsi formativi per il reinserimento	Efficacia	2,5%	1	1	100%		
					AS 2 – A.10	Attuazione delle misure previste nella Sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" del Piao 2024-2026	Grado di attuazione delle misure previste nella Sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza"	Salute etica	5%	100%	100%	100%		
					AS 2 – A.11	Ammissione alla decontribuzione e per contratti di solidarietà difensivi accompagnati da CIGS.	Percentuale di provvedimenti di ammissione alla decontribuzione in relazione alle istanze pervenute.	Efficacia	5%	100%	100%	100%		
		AS 3 - A	Rispetto dei tempi di pagamento delle fatture commerciali di pertinenza della Direzione generale (ex art. 4-bis, comma 3, del decreto-legge 24 febbraio 2023 n. 13)	30%	AS 3 – A.1	Indicatore di ritardo annuale di cui all'articolo 1, commi 859, lettera b), e 861, della legge 30 dicembre 2018, n. 145	Tempo medio ponderato di pagamento delle fatture di pertinenza della UO calcolato su fatture ricevute e scadute nell'anno 2024 come elaborato sulla piattaforma dei crediti commerciali (PCC)	Efficacia	100%	≤ 0	<0	100%	100%	

OBIETTIVI ANNUALI DI ATTIVITA' ISTITUZIONALE 2024

DIPARTIMENTO	DIREZIONE GENERALE	OBIETTIVO			INDICATORI								Avanzamento	Grado complessivo avanzamento degli obiettivi
		Codice obiettivo	Denominazione obiettivo	Peso obiettivo	Codice	Descrizione	Metodo di calcolo	Tipo	Peso %	Valore previsto	Valore attuale	Percentuale realizzazione indicatore		
Dipartimento per le politiche del lavoro, assicurative e per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro	Direzione generale per le politiche previdenziali	PP 2 – A	Rafforzamento delle tutele e dei diritti dei lavoratori e delle politiche previdenziali. Promozione e sensibilizzazione e in materia di pari opportunità ed equilibrio di genere	70%	PP 2 - A.1	Attività di riscontri alle istanze di chiarimento normativo e sistemico/istanze di chiarimento normativo e sistemico ricevute dagli enti previdenziali	Percentuale di riscontri alle istanze di chiarimento normativo e sistemico/istanze di chiarimento normativo e sistemico ricevute dagli enti previdenziali	Efficacia	15%	96%	96%	100%	100%	70%
					PP 2 - A.2	Monitoraggio atti riguardanti il sistema previdenziale e l'attuazione delle disposizioni di legge che lo hanno riformato	Percentuale di atti monitorati riguardanti il sistema previdenziale e l'attuazione delle disposizioni di legge che lo hanno riformato/atti di monitoraggio dovuti o richiesti	Efficacia	15%	70%	70%	100%		
					PP 2 - A.3	Vigilanza sull'assetto del sistema pensionistico obbligatorio dei dipendenti pubblici e privati e dei lavoratori autonomi, con particolare riguardo alle innovazioni legislative introdotte per migliorare la flessibilità in uscita dal mondo del lavoro senza soluzione di continuità con i trattamenti pensionistici obbligatori e in materia di sgravi contributivi	Attività realizzate	Efficacia	15%	100%	100%	100%		

OBIETTIVI ANNUALI DI ATTIVITA' ISTITUZIONALE 2024

DIPARTIMENTO	DIREZIONE GENERALE	OBIETTIVO			INDICATORI								Avanzamento	Grado complessivo avanzamento degli obiettivi
		Codice obiettivo	Denominazione obiettivo	Peso obiettivo	Codice	Descrizione	Metodo di calcolo	Tipo	Peso %	Valore previsto	Valore attuale	Percentuale realizzazione indicatore		
Dipartimento per le politiche del lavoro, previdenziali, assicurative e per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro	Direzione generale per le politiche previdenziali				PP 2 - A.4	Vigilanza, indirizzo e coordinamento dell'attività degli enti previdenziali pubblici e degli enti previdenziali privati. - Cura delle procedure di nomina degli organi degli enti previdenziali pubblici e di designazione dei componenti degli organi collegiali degli enti di previdenza obbligatoria di diritto privato e della COVIP. -Esercizio dell'alta vigilanza e indirizzo sulle forme pensionistiche complementari, in collaborazione con la COVIP, nonché, per gli ambiti di competenza del Ministero.	Attività realizzate	Efficacia	15%	100%	100%	100%		

OBIETTIVI ANNUALI DI ATTIVITA' ISTITUZIONALE 2024

DIPARTIMENTO	DIREZIONE GENERALE	OBIETTIVO			INDICATORI								Avanzamento	Grado complessivo avanzamento degli obiettivi
		Codice obiettivo	Denominazione obiettivo	Peso obiettivo	Codice	Descrizione	Metodo di calcolo	Tipo	Peso %	Valore previsto	Valore attuale	Percentuale realizzazione indicatore		
Dipartimento per le politiche del lavoro, previdenziali, assicurative e per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro	Direzione generale per le politiche previdenziali				PP 2 - A.5	Vigilanza sull'applicazione e della normativa nazionale in materia di sicurezza sociale per i lavoratori italiani all'estero e stranieri in Italia al fine di assicurare loro una corretta tutela previdenziale e il pieno godimento dei diritti, garantendo l'applicazione del principio di unicità della legislazione applicabile e la totalizzazione dei periodi assicurativi maturati nei vari Stati.	Percentuale di attività completate - istanze evase / totale di attività richieste - istanze pervenute	Efficacia	15%	100%	100%	100%		
					PP 2 - A.6	Istruttoria bilanci preventivi, consuntivi e note di variazione. Analisi dei piani triennali degli investimenti degli enti previdenziali pubblici.	Attività realizzate	Efficacia	15%	100%	100%	100%		

OBIETTIVI ANNUALI DI ATTIVITA' ISTITUZIONALE 2024

DIPARTIMENTO	DIREZIONE GENERALE	OBIETTIVO			INDICATORI								Avanzamento	Grado complessivo avanzamento degli obiettivi
		Codice obiettivo	Denominazione obiettivo	Peso obiettivo	Codice	Descrizione	Metodo di calcolo	Tipo	Peso %	Valore previsto	Valore attuale	Percentuale realizzazione indicatore		
Dipartimento per le politiche del lavoro, previdenziali, assicurative e per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro	Direzione generale per le politiche previdenziali				PP 2 - A.7	Gestione dei trasferimenti agli enti previdenziali	Percentuale di decreti di trasferimento e di impegno e di Ordini di pagamento effettuati/ decreti di trasferimento e di impegno e di Ordini di pagamento dovuti	Efficacia	15%	100%	100%	100%		
					PP 2 - A.8	Vigilanza sull'ordinamento degli Istituti di patronato e di assistenza sociale: riconoscimento giuridico, verifica e controllo dell'attività, gestione amministrativo contabile delle risorse destinate al finanziamento degli Istituti di patronato	Percentuale di attività completate - istanze evase / totale di attività richieste - istanze pervenute	Efficacia	15%	100%	100%	100%		
					PP 2 - A.9	Attuazione delle misure previste nella Sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" del Piao 2024-2026	Grado di attuazione delle misure previste nella Sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza"	Efficacia	5%	100% ⁶⁷	100%	100%		
					PP 2 - A.10	Promozione e sensibilizzazione e in materia di opportunità ed equilibrio di genere.	Numero di iniziative di conciliazione vita/lavoro offerte ai dipendenti rispetto a quelle programmate (Lavoro agile, flessibilità oraria)	Efficacia	2,5%	60 ⁶⁷	60	100%		

⁶⁷ Nel PIAO 2024-2026 aggiornato, per un mero refuso dovuto ad uno slittamento dei dati tra le righe, è stato indicato il valore dell'indicatore successivo. Pertanto, il valore da prendere in considerazione, ai fini del monitoraggio finale, è quello qui indicato.

OBIETTIVI ANNUALI DI ATTIVITA' ISTITUZIONALE 2024

DIPARTIMENTO	DIREZIONE GENERALE	OBIETTIVO			INDICATORI							Avanzamento	Grado complessivo avanzamento degli obiettivi	
		Codice obiettivo	Denominazione obiettivo	Peso obiettivo	Codice	Descrizione	Metodo di calcolo	Tipo	Peso %	Valore previsto	Valore attuale			Percentuale realizzazione indicatore
Dipartimento per le politiche del lavoro, previdenziali, assicurative e per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro	Direzione generale per le politiche previdenziali				PP 2 - A.11	Promozione e sensibilizzazione e in materia di pari opportunità ed equilibrio di genere.	Numero di iniziative per il personale assente per lunghi periodi, volte a fornire tutte le informazioni necessarie per aggiornarlo sullo stato del lavoro e/o percorsi formativi per il reinserimento, rispetto a quelle programmate	Salute etica	2,5%	3 ⁶⁷	3	100%		
		PP 3 - A	Rispetto dei tempi di pagamento delle fatture commerciali di pertinenza della Direzione generale (ex art. 4-bis, comma 3, del decreto-legge 24 febbraio 2023 n. 13)	30%	PP 3 - A.1	Indicatore di ritardo annuale di cui all'articolo 1, commi 859, lettera b), e 861, della legge 30 dicembre 2018, n. 145	Tempo medio ponderato di pagamento delle fatture di pertinenza della UO calcolato su fatture ricevute e scadute nell'anno 2024 come elaborato sulla piattaforma dei crediti commerciali (PCC)	Efficacia	100%	≤ 0	3,17	0%	0%	
	Direzione generale per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro	SS2 - A	Rafforzamento delle attività per assicurare la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro	70%	SS2 - A.1	Studio, analisi e predisposizione di pareri, atti e provvedimenti volti alla regolazione, all'attuazione e all'interpretazione della disciplina in materia di	Percentuale di analisi tecniche effettuate, di atti e provvedimenti presentati e/o emanati, volti alla regolazione, all'attuazione e all'interpretazione della disciplina in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, tra cui la	Efficacia	55%	100%	100%	100%	100%	

OBIETTIVI ANNUALI DI ATTIVITA' ISTITUZIONALE 2024

DIPARTIMENTO	DIREZIONE GENERALE	OBIETTIVO			INDICATORI								Avanzamento	Grado complessivo avanzamento degli obiettivi
		Codice obiettivo	Denominazione obiettivo	Peso obiettivo	Codice	Descrizione	Metodo di calcolo	Tipo	Peso %	Valore previsto	Valore attuale	Percentuale realizzazione indicatore		
Dipartimento per le politiche del lavoro, previdenziali, assicurative e per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro	Direzione generale per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro					salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, tra cui la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali.	prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali, rispetto a quelli individuati.							
					SS2 – A.2	Studio, analisi e predisposizione degli atti amministrativi e contabili e adozione delle procedure finalizzate al trasferimento delle risorse destinate all'INAIL, sulla base delle previsioni di legge.	Percentuale atti amministrativi e contabili, finalizzati al trasferimento delle risorse destinate all'INAIL, sulla base delle previsioni di legge predisposti /atti previsti.	Efficacia	35%	100%	100%	100%		
					SS2 – A.3	Attuazione delle misure in materia di pari opportunità.	N. iniziative di conciliazione vita/lavoro offerte ai dipendenti (Lavoro agile, flessibilità oraria)	Efficacia	2,5%	26	26	100%		
					SS2 – A.4	Attuazione delle misure in materia di pari opportunità	n. iniziative per il personale assente per lunghi periodi, volte a fornire tutte le informazioni necessarie per aggiornarlo sullo stato del lavoro e/o percorsi formativi per il reinserimento	Efficacia	2,5%	1	1	100%		
					SS2 – A.5	Attuazione delle misure previste nella Sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" del PIAO 2024-2026	Grado di attuazione delle misure previste nella Sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" del PIAO 2024-2026	Stato delle risorse	5%	100%	100%	100%		

OBIETTIVI ANNUALI DI ATTIVITA' ISTITUZIONALE 2024

DIPARTIMENTO	DIREZIONE GENERALE	OBIETTIVO			INDICATORI								Avanzamento	Grado complessivo avanzamento degli obiettivi
		Codice obiettivo	Denominazione obiettivo	Peso obiettivo	Codice	Descrizione	Metodo di calcolo	Tipo	Peso %	Valore previsto	Valore attuale	Percentuale realizzazione indicatore		
		SS 3 – A	Rispetto dei tempi di pagamento delle fatture commerciali di pertinenza della Direzione generale (ex art. 4-bis, comma 3, del decreto-legge 24 febbraio 2023 n. 13)	30%	SS 3 – A.1	Indicatore di ritardo annuale di cui all'articolo 1, commi 859, lettera b), e 861, della legge 30 dicembre 2018, n. 145	Tempo medio ponderato di pagamento delle fatture di pertinenza della UO calcolato su fatture ricevute e scadute nell'anno 2024 come elaborato sulla piattaforma dei crediti commerciali (PCC)	Efficacia	100%	≤ 0	-6,12	100%	100%	
Dipartimento per le politiche sociali, del terzo settore e migratorie	Direzione generale per lo sviluppo sociale e gli aiuti alle povertà	SSA2-A	<ul style="list-style-type: none"> •Programmazione sociale e rete sociale. Erogazioni Fondi nazionali; •Prosecuzione degli interventi di competenza sulle linee di investimento del PNRR; •PN Inclusione e lotta alla povertà 2021-2027. Gestione Code della programmazione e PON Inclusione e PO I FEAD 2014-2020; •Potenziamento servizi di cura per le persone disabili e non autosufficienti; •Certificazione delle spese a valere sul PON Inclusione e PO I FEAD Programmazione 	70%	SSA2-A.1	Elaborazione dei provvedimenti relativi al finanziamento della spesa sociale in favore di Regioni ed Enti locali - Fondo per la lotta alla povertà e all'esclusione sociale (FLP), Fondo nazionale per le politiche sociali (FNPS), Fondo per le non autosufficienti (FNA), Fondo per l'assistenza alle persone con disabilità grave prive del sostegno familiare (FAPCD), Fondo per la sperimentazione e del reddito	% utilizzo fondi nazionali e risorse trasferite all'INPS/su risorse assegnate	Efficacia	15%	100%	100%	100%	100%	70%

OBIETTIVI ANNUALI DI ATTIVITA' ISTITUZIONALE 2024

DIPARTIMENTO	DIREZIONE GENERALE	OBIETTIVO			INDICATORI								Avanzamento	Grado complessivo avanzamento degli obiettivi	
		Codice obiettivo	Denominazione obiettivo	Peso obiettivo	Codice	Descrizione	Metodo di calcolo	Tipo	Peso %	Valore previsto	Valore attuale	Percentuale realizzazione indicatore			
Dipartimento per le politiche sociali, del terzo settore e migratorie	Direzione generale per lo sviluppo sociale e gli aiuti alle povertà		e 2014-2020. Inizio certificazione delle spese a valere sulla programmazione e 2021-2027.			alimentare e degli altri fondi sociali. Gestione amministrativo-contabile e monitoraggio dei trasferimenti di natura assistenziale all'INPS									
					SSA2-A.2	Implementazione degli interventi della linea di investimento (1.1.1) che riguarda l'attività di sostegno alle capacità genitoriali e la prevenzione della vulnerabilità delle famiglie e dei minori. Estensione del programma di P.I.P.P.I e rafforzamento dei servizi di assistenza sociale al fine di ridurre o evitare il rischio di allontanamento dei bambini e degli adolescenti dal proprio nucleo familiare.	N. di ATS nei quali è stato attivato PIPPI/n. di ATS attivi	Efficacia	15%	400/585	505/585	100%			

OBIETTIVI ANNUALI DI ATTIVITA' ISTITUZIONALE 2024

DIPARTIMENTO	DIREZIONE GENERALE	OBIETTIVO			INDICATORI								Avanzamento	Grado complessivo avanzamento degli obiettivi
		Codice obiettivo	Denominazione obiettivo	Peso obiettivo	Codice	Descrizione	Metodo di calcolo	Tipo	Peso %	Valore previsto	Valore attuale	Percentuale realizzazione indicatore		
Dipartimento per le politiche sociali, del terzo settore e migratorie	Direzione generale per lo sviluppo sociale e gli aiuti alle povertà				SSA2-A.3	Implementazione degli interventi volti a favorire la realizzazione dell'housing temporaneo (L. 1.3.1) con l'obiettivo di creare un sistema di accoglienza per le persone e i nuclei familiari in condizioni di elevata marginalità sociale e implementazione degli interventi per la realizzazione di centri servizio (stazioni di posta) per il contrasto alla povertà estrema e per le persone senza fissa dimora (L. 1.3.2)	N. di autorizzazioni di modifiche progettuali 1.3.1 e 1.3.2.	Efficacia	5%	166	182	100%		
					SSA2-A.4	Programmazione sociale e rete sociale	N. di ATS che hanno + di 1 assistente sociale ogni 6500 abitanti	Efficacia	5%	350	360	100%		
					SSA2-A.5	Piena attuazione del Sistema informativo unitario dei servizi sociali e azioni di	% ambiti inseritori che alimentano le banche dati del sistema informativo dell'offerta dei servizi sociali	Efficacia	10%	83%	89%	100%		

OBIETTIVI ANNUALI DI ATTIVITA' ISTITUZIONALE 2024

DIPARTIMENTO	DIREZIONE GENERALE	OBIETTIVO			INDICATORI								Avanzamento	Grado complessivo avanzamento degli obiettivi
		Codice obiettivo	Denominazione obiettivo	Peso obiettivo	Codice	Descrizione	Metodo di calcolo	Tipo	Peso %	Valore previsto	Valore attuale	Percentuale realizzazione indicatore		
Dipartimento per le politiche sociali, del terzo settore e migratorie	Direzione generale per lo sviluppo sociale e gli aiuti alle povertà					supporto all'implementazione delle banche dati di cui si compone questo strumento essenziale per la programmazione e il monitoraggio delle politiche sociali.								
					SSA2-A.6	Implementazione della disciplina in materia di indicatore della situazione economica equivalente (ISEE). Adozione di ulteriori provvedimenti di regolazione in materia di ISEE	Percentuale realizzate	attività	Efficacia	10%	100%	100%	100%	
					SSA2-A.7	Gestione code della programmazione e 2014-2020. Gestione delle risorse europee con riferimento al PN Inclusion e lotta alla povertà 21-27.	Percentuale realizzate	attività	Efficacia	15%	100%	100%	100%	
					SSA2-A.8	Certificazione spese in materia di PON Inclusion e PO I FEAD programmazione e 2014-Inizio della	Percentuale realizzate	attività	Efficacia	15%	100%	100%	100%	

OBIETTIVI ANNUALI DI ATTIVITA' ISTITUZIONALE 2024

DIPARTIMENTO	DIREZIONE GENERALE	OBIETTIVO			INDICATORI								Avanzamento	Grado complessivo avanzamento degli obiettivi
		Codice obiettivo	Denominazione obiettivo	Peso obiettivo	Codice	Descrizione	Metodo di calcolo	Tipo	Peso %	Valore previsto	Valore attuale	Percentuale realizzazione indicatore		
Dipartimento per le politiche sociali, del terzo settore e migratorie	Direzione generale per lo sviluppo sociale e gli aiuti alle povertà					certificazione delle spese erogate a valere sulla programmazione e 2021-2027. Attività di certificazione delle spese a valere sul PON Inclusione e sul PO I FEAD della programmazione e 2014- 2020 e della programmazione e 2021- 2027.								
					SSA2-A.9	Attuazione delle misure previste nella Sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" del PIAO 2024-2026	Grado di attuazione delle misure previste nella Sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" del PIAO 2024-2026	Stato delle risorse	5%	100%	100%	100%		
					SSA2-A.10	Promozione e sensibilizzazione e in materia di pari opportunità ed equilibrio di genere	n. iniziative di conciliazione vita/lavoro offerte ai dipendenti (lavoro agile, flessibilità oraria)	Efficacia	2,5%	4	4	100%		
					SSA2-A.11	Promozione e sensibilizzazione e in materia di pari opportunità ed equilibrio di genere	n. iniziative per il personale assente per lunghi periodi, volte a fornire tutte le informazioni necessarie per aggiornarlo sullo stato del lavoro e/o percorsi formativi per il reinserimento	Efficacia	2,5%	4	4	100%		

OBIETTIVI ANNUALI DI ATTIVITA' ISTITUZIONALE 2024

DIPARTIMENTO	DIREZIONE GENERALE	OBIETTIVO			INDICATORI								Avanzamento	Grado complessivo avanzamento degli obiettivi
		Codice obiettivo	Denominazione obiettivo	Peso obiettivo	Codice	Descrizione	Metodo di calcolo	Tipo	Peso %	Valore previsto	Valore attuale	Percentuale realizzazione indicatore		
Dipartimento per le politiche sociali, del terzo settore e migratorie		SSA 3 – A	Rispetto dei tempi di pagamento delle fatture commerciali di pertinenza della Direzione generale (ex art. 4-bis, comma 3, del decreto-legge 24 febbraio 2023 n. 13)	30%	SSA 3 – A.1	Indicatore di ritardo annuale di cui all'articolo 1, commi 859, lettera b), e 861, della legge 30 dicembre 2018, n. 145	Tempo medio ponderato di pagamento delle fatture di pertinenza della UO calcolato su fatture ricevute e scadute nell'anno 2024 come elaborato sulla piattaforma dei crediti commerciali (PCC)	Efficacia	100%	≤ 0	23,81	0%	0%	
	Direzione Generale dell'Immigrazione e delle politiche di integrazione	PM2 – A	Rafforzamento delle politiche di immigrazione	70%	PM2 – A.1	Programmazione e sviluppo di un sistema di interventi per la gestione integrata delle politiche migratorie, l'integrazione sociale e l'inserimento lavorativo dei migranti	Numero di interventi di inclusione socio-lavorativa attivati di particolare rilievo strategico e finanziario	Efficacia	20%	7	7	100%	100%	70%
					PM2 – A.2	Svolgimento di tutte le attività comprese nel ciclo di bilancio e realizzazione degli adempimenti finalizzati all'impegno delle risorse assegnate	Percentuale di risorse impegnate su quelle assegnate con il fondo politiche migratorie (cap. 3783) per l'anno di riferimento	Efficacia	7%	98%	98%	100%		

OBIETTIVI ANNUALI DI ATTIVITA' ISTITUZIONALE 2024

DIPARTIMENTO	DIREZIONE GENERALE	OBIETTIVO			INDICATORI							Avanzamento	Grado complessivo avanzamento degli obiettivi	
		Codice obiettivo	Denominazione obiettivo	Peso obiettivo	Codice	Descrizione	Metodo di calcolo	Tipo	Peso %	Valore previsto	Valore attuale			Percentuale realizzazione indicatore
Dipartimento per le politiche sociali, del terzo settore e migratorie	Direzione Generale dell'Immigrazione e delle politiche di integrazione				PM2 – A.3	Programmazione e sviluppo di un sistema di interventi per la gestione integrata delle politiche migratorie, l'integrazione sociale e l'inserimento lavorativo dei migranti regolarmente presenti in Italia caratterizzati da uno stato di particolare vulnerabilità	Numero di pareri favorevoli resi sui percorsi di integrazione dei MSNA ai fini della conversione del permesso di soggiorno al compimento della maggiore età (art. 32 D.lg. 286/1998)	Efficacia	10%	2000	3458	100%		
					PM2 – A.4	Programmazione e sviluppo di un sistema di interventi per la gestione integrata delle politiche migratorie, l'integrazione sociale e l'inserimento lavorativo dei migranti regolarmente presenti in Italia caratterizzati da uno stato di particolare vulnerabilità	Percentuale di associazioni iscritte nel registro che hanno relazionato attraverso l'utilizzo dell'applicativo online	Efficacia	10%	95%	96%	100%		
					PM2 – A.5	Svolgimento di attività finalizzate alla promozione delle misure di pari opportunità	N. iniziative di conciliazione vita/lavoro offerte ai dipendenti (Lavoro agile, flessibilità oraria)	Efficacia	2,5%	28	31	100%		

OBIETTIVI ANNUALI DI ATTIVITA' ISTITUZIONALE 2024

DIPARTIMENTO	DIREZIONE GENERALE	OBIETTIVO			INDICATORI								Avanzamento	Grado complessivo avanzamento degli obiettivi
		Codice obiettivo	Denominazione obiettivo	Peso obiettivo	Codice	Descrizione	Metodo di calcolo	Tipo	Peso %	Valore previsto	Valore attuale	Percentuale realizzazione indicatore		
Dipartimento per le politiche sociali, del terzo settore e migratorie	Direzione Generale dell'Immigrazione e delle politiche di integrazione													
					PM2 - A.6	Svolgimento di attività finalizzate alla promozione delle misure di pari opportunità	iniziative per il personale assente per lunghi periodi, volte a fornire tutte le informazioni necessarie per aggiornarlo sullo stato del lavoro e/o percorsi formativi per il reinserimento	Efficacia	2,5%	0	0	100%		
					PM2 - A.7	Realizzazione degli adempimenti connessi alla gestione integrata dei fondi europei	Numero proposte progettuali selezionate e ammesse a finanziamento a valere sulla nuova programmazione europea e sulle risorse nazionali assegnate.	Efficacia	10%	7	24	100%		
					PM2 - A.8	Adempimenti connessi all'adozione e alla realizzazione del Decreto flussi	N. dei contratti di soggiorno per motivi di lavoro sottoscritti presso gli Sportelli Unici Immigrazione da parte delle organizzazioni professionali dei datori di lavoro del settore agricolo e turistico-alberghiero che gestiscono una quota riservata per lavoro stagionale/pluriennale sul totale della quota di lavoro.	Efficacia	10%	52.000	57701	100%		
					PM2 - A.9	Espletamento delle procedure di valutazione e approvazione dei programmi di formazione professionale e civico-linguistica.	Adempimenti relativi alla fase di predisposizione e implementazione dei programmi di formazione professionale e civico-linguistica in coerenza con quanto previsto dalle Linee guida e dall'art. 23 TUI	Efficacia	6,5%	10	90	100%		

OBIETTIVI ANNUALI DI ATTIVITA' ISTITUZIONALE 2024

DIPARTIMENTO	DIREZIONE GENERALE	OBIETTIVO			INDICATORI								Avanzamento	Grado complessivo avanzamento degli obiettivi
		Codice obiettivo	Denominazione obiettivo	Peso obiettivo	Codice	Descrizione	Metodo di calcolo	Tipo	Peso %	Valore previsto	Valore attuale	Percentuale realizzazione indicatore		
Dipartimento per le politiche sociali, del terzo settore e migratorie	Direzione Generale dell'Immigrazione e delle politiche di integrazione				PM2 – A.10	Espletamento delle procedure di valutazione e approvazione dei programmi di formazione professionale e civico-linguistica da parte della Commissione interministeriale.	Percentuale procedimenti per la valutazione dei programmi di formazione professionale e civico - linguistico da parte della Commissione interministeriale.	Efficacia	6,5%	Valutazione del 90% dei programmi di formazione professionale e civico-linguistico pervenuti	90%	100%		
					PM2 – A.11	Adempimenti connessi all'adozione e alla realizzazione del Decreto flussi	Stipula di protocolli d'intesa con le organizzazioni datoriali per la realizzazione di procedure semplificate per l'ingresso di lavoratori formati all'estero con programmi di formazione	Efficacia	10%	3	57 ⁶⁸	100%		
					PM2 – A.12	Attuazione delle misure previste nella sezione Rischi corruttivi e trasparenza del Piao 2024 - 2026	Grado di attuazione delle misure previste nella sezione "Rischi corruttivi e trasparenza del PIAO"	Stato delle risorse	5%	100%	100%	100%		
		PM3 – A	Rispetto dei tempi di pagamento delle fatture commerciali di pertinenza della Direzione generale (ex art. 4-bis, comma 3, del decreto-	30%	PM 3 – A.1	Indicatore di ritardo annuale di cui all'articolo 1, commi 859, lettera b), e 861, della legge 30 dicembre 2018, n. 145	Tempo medio ponderato di pagamento delle fatture di pertinenza della UO calcolato su fatture ricevute e scadute nell'anno 2024 come elaborato sulla piattaforma dei crediti commerciali (PCC)	Efficacia	100%	≤ 0	8,75	0%		

⁶⁸ Cfr. nota n. 64.

OBIETTIVI ANNUALI DI ATTIVITA' ISTITUZIONALE 2024

DIPARTIMENTO	DIREZIONE GENERALE	OBIETTIVO			INDICATORI								Avanzamento	Grado complessivo avanzamento degli obiettivi
		Codice obiettivo	Denominazione obiettivo	Peso obiettivo	Codice	Descrizione	Metodo di calcolo	Tipo	Peso %	Valore previsto	Valore attuale	Percentuale realizzazione indicatore		
Dipartimento per le politiche sociali, del terzo settore e migratorie	Direzione generale per le politiche del terzo settore e della responsabilità sociale delle imprese		legge 24 febbraio 2023 n. 13)											
		PTS2 - A	Piena attuazione ed operatività della riforma del Terzo settore	70%	PTS2 - A.1	Adozione e pubblicazione degli atti di avvio dei procedimenti di ammissione ai benefici e adozione dei provvedimenti di individuazione dei beneficiari, nel rispetto dei termini previsti	Numero degli enti del terzo settore beneficiari di misure di sostegno	Efficacia	35%	45.000	57.815	100%	98,80%	69,2%
					PTS2 - A.2	Atti contabili di erogazione delle risorse finanziarie	Rapporto percentuale tra risorse finanziarie impegnate e risorse finanziarie assegnate al DG per la promozione dell'economia sociale	Efficacia	25%	99/100	94,26% ⁶⁹	95,21%		
					PTS2 - A.3	Verifiche sulla conformità normativa e sul corretto utilizzo delle risorse finanziarie erogate dall'Amministrazione, anche attraverso l'avvalimento del personale dell'Ispettorato	Comunicazioni degli esiti dei controlli ai destinatari mediante notifica di decisione definitiva	Efficacia	20%	100%	100%	100%		

⁶⁹ Con riferimento all'indicatore PTS2-A, la competente Direzione generale per le politiche del terzo settore e della responsabilità sociale ha precisato quanto segue: "Lo scostamento rispetto al valore target del 99% è stato determinato dall'impossibilità di utilizzare le risorse assegnate sul capitolo 3526, p.g. 1 "Spese per lo sviluppo, la promozione ed il monitoraggio e controllo delle organizzazioni del terzo settore", previste dall'articolo 96 del Codice del Terzo settore, occorrenti per la copertura delle spese dei soggetti autorizzati ad effettuare i controlli sugli Enti del Terzo Settore (ETS), in quanto il relativo decreto attuativo (riguardante la definizione delle forme, dei contenuti, dei termini e delle modalità per l'esercizio delle funzioni di vigilanza, controllo e monitoraggio, delle modalità di raccordo con le altre Amministrazioni interessate e degli schemi delle relazioni annuali) non si è ancora perfezionato. Rispetto ai fondi di cui agli artt. 72 e 73, le economie sono imputabili alla mancata sottoscrizione dell'Accordo di programma da parte della Regione Sardegna per il triennio 2022-2024, le cui risorse erano state assegnate con l'atto di indirizzo di cui al D.M. n. 122/2022." Cfr. anche nota n. 54.

OBIETTIVI ANNUALI DI ATTIVITA' ISTITUZIONALE 2024

DIPARTIMENTO	DIREZIONE GENERALE	OBIETTIVO			INDICATORI								Avanzamento	Grado complessivo avanzamento degli obiettivi
		Codice obiettivo	Denominazione obiettivo	Peso obiettivo	Codice	Descrizione	Metodo di calcolo	Tipo	Peso %	Valore previsto	Valore attuale	Percentuale realizzazione indicatore		
Dipartimento per le politiche sociali, del terzo settore e migratorie	Direzione generale per le politiche del terzo settore e della responsabilità sociale delle imprese					Nazionale del Lavoro								
					PTS2 – A.4	Accompagnamento degli enti del terzo settore nelle procedure di ammissione ai benefici, nello svolgimento delle attività e nell'adozione delle procedure di rendicontazione e delle risorse attribuite	Risposte a quesiti	Efficacia	10%	100%	100%	100%		
					PTS2 – A.5	Attuazione delle misure in tema di pari opportunità	N. iniziative di conciliazione vita/lavoro offerte ai dipendenti (Lavoro agile, flessibilità oraria)	Efficacia	2,5%	42	44	100%		
					PTS2 – A.6	Attuazione delle misure in tema di pari opportunità	N. iniziative per il personale assente per lunghi periodi, volte a fornire tutte le informazioni necessarie per aggiornarlo sullo stato del lavoro e/o percorsi formativi per il reinserimento	Efficacia	2,5%	1	2	100%		
					PTS2 – A.7	Attuazione delle misure previste nella Sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" del Piao 2024-2026	Grado di attuazione delle misure previste nella Sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza"	Stato delle risorse	5%	100%	100%	100%		
					PTS 3 – A	Rispetto dei tempi di pagamento delle fatture	30%	PTS 3 – A.1	Indicatore di ritardo annuale di cui all'articolo 1,	Tempo medio ponderato di pagamento delle fatture di pertinenza della UO calcolato su fatture ricevute	Efficacia	100%	≤ 0	2,99

OBIETTIVI ANNUALI DI ATTIVITA' ISTITUZIONALE 2024

DIPARTIMENTO	DIREZIONE GENERALE	OBIETTIVO			INDICATORI								Avanzamento	Grado complessivo avanzamento degli obiettivi
		Codice obiettivo	Denominazione obiettivo	Peso obiettivo	Codice	Descrizione	Metodo di calcolo	Tipo	Peso %	Valore previsto	Valore attuale	Percentuale realizzazione indicatore		
			commerciali di pertinenza della Direzione generale (ex art. 4-bis, comma 3, del decreto-legge 24 febbraio 2023 n. 13)			commi 859, lettera b), e 861, della legge 30 dicembre 2018, n. 145	e scadute nell'anno 2024 come elaborato sulla piattaforma dei crediti commerciali (PCC)							
Dipartimento per l'innovazione, l'amministrazione generale, il personale e i servizi	Direzione generale per le Politiche del personale e l'innovazione organizzativa	PERS2 - A ⁷⁰	Azioni tese alla ottimizzazione della gestione del personale, attraverso promozione del benessere organizzativo, e alla implementazione e al miglioramento dell'innovazione e organizzativa	40%	PERS2 - A.1	Corresponsione del trattamento economico fondamentale, accessorio	Tempestività dei pagamenti (gg effettivi intercorrenti tra la richiesta di pagamento e la data di pagamento)	Efficacia	30%	25	25	100%	100%	70%
					PERS2 - A.2	Gestione delle relazioni sindacali	Attività realizzate	Efficacia	20%	100%	100%	100%		
					PERS2 - A.3	Gestione del contenzioso	Contenzioso (gg intercorrenti tra la formalizzazione della memoria e la scadenza del termine processuale)	Efficacia	20%	20	20	100%		
					PERS2 - A.4	Attuazione delle misure di benessere organizzativo	% di personale coinvolto in iniziative di conciliazione vita/lavoro offerte ai dipendenti (Lavoro agile, flessibilità oraria, altre misure di benessere organizzativo)	Efficacia	2,5%	90%	90%	100%		
					PERS2 - A.5	Attuazione delle misure previste nella Sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" del Piao 2024-2026.	Grado di attuazione delle misure previste nella Sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza"	Stato delle risorse	5%	100%	100%	100%		
					PERS2 - A.6	Attuazione delle misure in	% di iniziative di formazione specifica su temi di rilevanza per la cultura di genere e	Efficacia	2,5%	2%	2%	100%		

⁷⁰ Il peso percentuale attribuito a questo obiettivo di attività istituzionale va sommato al peso percentuale attribuito agli obiettivi PERS3-A e RPCT2 -A, restituendo così il peso percentuale complessivo pari a 100%. Ciò è dovuto al fatto che il medesimo Dirigente di livello generale è sia titolare della Direzione generale per le Politiche del personale e l'innovazione organizzativa, sia Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT).

OBIETTIVI ANNUALI DI ATTIVITA' ISTITUZIONALE 2024

DIPARTIMENTO	DIREZIONE GENERALE	OBIETTIVO			INDICATORI								Avanzamento	Grado complessivo avanzamento degli obiettivi
		Codice obiettivo	Denominazione obiettivo	Peso obiettivo	Codice	Descrizione	Metodo di calcolo	Tipo	Peso %	Valore previsto	Valore attuale	Percentuale realizzazione indicatore		
Dipartimento per l'innovazione, l'amministrazione generale, il personale e i servizi	Direzione generale dell'innovazione tecnologica, delle risorse strumentali e della comunicazione	PERS 3 - A	Rispetto dei tempi di pagamento delle fatture commerciali di pertinenza della Direzione generale (ex art. 4-bis, comma 3, del decreto-legge 24 febbraio 2023 n. 13)	30%		tema di pari opportunità.	delle pari opportunità o per il bilancio di genere						0%	70%
					PERS2 - A.7	Gestione della contrattazione integrativa (nr accordi)	Attività realizzate	Efficacia	20%	3	3	100%		
					PERS 3 - A.1	Indicatore di ritardo annuale di cui all'articolo 1, commi 859, lettera b), e 861, della legge 30 dicembre 2018, n. 145	Tempo medio ponderato di pagamento delle fatture di pertinenza della UO calcolato su fatture ricevute e scadute nell'anno 2024 come elaborato sulla piattaforma dei crediti commerciali (PCC)	Efficacia	1005	≤ 0	2,12	0%		
		INN4-A	Azioni tese all'implementazione dell'innovazione tecnologica e all'ottimizzazione della gestione delle risorse strumentali e al miglioramento della comunicazione pubblica digitale	70%	INN4-A.1	Attività di gestione del personale, programmazione e del bilancio, cura della comunicazione istituzionale e delle relazioni con il pubblico	Somma delle percentuali di realizzazione delle attività programmate	Efficienza	20%	100%	100%	100%	100%	
					INN4-A.2	Digitalizzazione dei processi, aggiornamento e messa in esercizio dei componenti digitali	Somma percentuale dei processi completati rispetto alle attività programmate	Efficienza produttiva	25%	100%	100%	100%		
					INN4-A.3	Manutenzione degli immobili e prevenzione ai sensi della normativa in materia di tutela della salute e sicurezza dei	Somma delle percentuali di realizzazione delle attività programmate	Efficienza	20%	100%	100%	100%		

OBIETTIVI ANNUALI DI ATTIVITA' ISTITUZIONALE 2024

DIPARTIMENTO	DIREZIONE GENERALE	OBIETTIVO			INDICATORI								Avanzamento	Grado complessivo avanzamento degli obiettivi
		Codice obiettivo	Denominazione obiettivo	Peso obiettivo	Codice	Descrizione	Metodo di calcolo	Tipo	Peso %	Valore previsto	Valore attuale	Percentuale realizzazione indicatore		
Dipartimento per l'innovazione, l'amministrazione generale, il personale e i servizi	Direzione generale dell'innovazione tecnologica, delle risorse strumentali e della comunicazione					lavoratori nei luoghi di lavoro								
					INN4-A.4	Acquisti di beni e servizi, informatici e non informatici, monitoraggio e gestione dei capitoli di spesa in gestione diretta e su quelli in gestione unificata, per il corretto funzionamento delle strutture ministeriali	Somma delle percentuali di realizzazione delle attività programmate	Efficienza	25%	100%	100%	100%		
					INN4-A.5	Attuazione delle misure in tema di pari opportunità	N. iniziative di conciliazione vita/lavoro offerte ai dipendenti	Efficacia quantitativa	2,5%	3	3	100%		
					INN4-A.6	Attuazione delle misure in tema di pari opportunità	N. iniziative per il personale assente per lunghi periodi, volte a fornire tutte le informazioni necessarie per aggiornarlo sullo stato del lavoro e/o percorsi formativi per il reinserimento	Efficacia quantitativa	2,5%	1	1	100%		
					INN4-A.7	Attuazione delle misure previste nella Sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza"	Grado di attuazione delle misure previste	Stato delle risorse	5%	100%	100%	100%		

OBIETTIVI ANNUALI DI ATTIVITA' ISTITUZIONALE 2024

DIPARTIMENTO	DIREZIONE GENERALE	OBIETTIVO			INDICATORI								Avanzamento	Grado complessivo avanzamento degli obiettivi
		Codice obiettivo	Denominazione obiettivo	Peso obiettivo	Codice	Descrizione	Metodo di calcolo	Tipo	Peso %	Valore previsto	Valore attuale	Percentuale realizzazione indicatore		
Dipartimento per l'innovazione, l'amministrazione generale, il personale e i servizi	Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza	INN 5 – A	Rispetto dei tempi di pagamento delle fatture commerciali di pertinenza della Direzione generale (ex art. 4-bis, comma 3, del decreto-legge 24 febbraio 2023 n. 13)	30%	INN 5 – A.1	Indicatore di ritardo annuale di cui all'articolo 1, commi 859, lettera b), e 861, della legge 30 dicembre 2018, n. 145	Tempo medio ponderato di pagamento delle fatture di pertinenza della UO calcolato su fatture ricevute e scadute nell'anno 2024 come elaborato sulla piattaforma dei crediti commerciali (PCC)	Efficacia	100%	≤ 0	12,34	0%	0 %	
		RPCT2 – A ⁷¹	Attività istituzionale RPCT	30%	RPCT2-A.1	Elaborazione e aggiornamento della Sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" del PIAO; monitoraggio semestrale e finale sulle attività e sull'attuazione delle misure in materia di anticorruzione e trasparenza; stesura della relazione finale.	Numero di atti prodotti/ n. atti previsti	Efficacia	25%	100	100	100%	100%	100%
					RPCT2-A.2	Coordinamento e monitoraggio delle attività finalizzate all'assolvimento degli obblighi di pubblicazione, al rispetto dei tempi procedurali, al rispetto delle	Incremento atti di coordinamento e monitoraggio delle attività finalizzate all'assolvimento degli obblighi di pubblicazione	Efficacia	25%	2	2	100%		

⁷¹ Cfr. nota n.70

OBIETTIVI ANNUALI DI ATTIVITA' ISTITUZIONALE 2024

DIPARTIMENTO	DIREZIONE GENERALE	OBIETTIVO			INDICATORI								Avanzamento	Grado complessivo avanzamento degli obiettivi	
		Codice obiettivo	Denominazione obiettivo	Peso obiettivo	Codice	Descrizione	Metodo di calcolo	Tipo	Peso %	Valore previsto	Valore attuale	Percentuale realizzazione indicatore			
Dipartimento per l'innovazione, l'amministrazione generale, il personale e i servizi	Unità di missione per il coordinamento delle	UM1 – A	Coordinamento delle attività di gestione degli interventi previsti nel PNRR a titolarità del Ministero nonché monitoraggio, rendicontazione e controllo	100%		disposizioni in materia di anticorruzione, nonché all'osservanza degli orientamenti dell'ANAC								100%	100%
					RPCT2-A.3	Trattazione delle segnalazioni di illecito da parte di un dipendente (whistleblowing), delle istanze di accesso civico e di riesame di accesso civico generalizzato	Tempestiva trattazione delle segnalazioni di illecito da parte di un dipendente (n.giorni dalla segnalazione)	Efficacia	25%	10	10	100%			
					RPCT2-A.4	Rapporti con l'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC), l'Organismo indipendente di valutazione della performance e gli organi di controllo per le materia di competenza	Attività realizzate	Efficacia	25%	100%	100%	100%			
					UM1-A.1	- coordinamento delle procedure gestionali relative all'attuazione dei progetti PNRR; - definizione delle procedure di gestione e controllo e della	Percentuale di strumenti di attuazione esaminati rispetto al numero di strumenti di attuazione sottoposti all'esame	Efficacia	30%	100%	100%	100%			

OBIETTIVI ANNUALI DI ATTIVITA' ISTITUZIONALE 2024

DIPARTIMENTO	DIREZIONE GENERALE	OBIETTIVO			INDICATORI								Avanzamento	Grado complessivo avanzamento degli obiettivi
		Codice obiettivo	Denominazione obiettivo	Peso obiettivo	Codice	Descrizione	Metodo di calcolo	Tipo	Peso %	Valore previsto	Valore attuale	Percentuale realizzazione indicatore		
Dipartimento per l'innovazione, l'amministrazione generale, il personale e i servizi	Unità di missione per il coordinamento delle attività di gestione degli interventi previsti nel PNRR					PNRR, alla Commissione Europea; - verifica sulla regolarità delle procedure e delle spese e sul conseguimento di traguardi (milestone) e obiettivi (target); - ricezione e controllo delle domande di rimborso dei soggetti attuatori; - verifica dello stato di avanzamento finanziario e del raggiungimento dei citati milestone e target in coerenza con gli impegni assunti.								
					UM1-A.4	Attuazione delle misure previste nella Sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" del PIAO 2024-2026	Grado di attuazione delle misure previste	Stato delle risorse	5%	100%	100%	100%		
					UM1-A.5	Attuazione delle misure in tema di pari opportunità	Numero di dipendenti ai quali è stata offerta un'iniziativa di conciliazione vita/lavoro	Efficacia	2,5%	20	20	100%		

OBIETTIVI ANNUALI DI ATTIVITA' ISTITUZIONALE 2024														
DIPARTIMENTO	DIREZIONE GENERALE	OBIETTIVO			INDICATORI								Avanzamento	Grado complessivo avanzamento degli obiettivi
		Codice obiettivo	Denominazione obiettivo	Peso obiettivo	Codice	Descrizione	Metodo di calcolo	Tipo	Peso %	Valore previsto	Valore attuale	Percentuale realizzazione indicatore		
					UM1-A.6	Attuazione delle misure in tema di pari opportunità	Numero di dipendenti assenti per lunghi periodi ai quali siano state proposte iniziative volte a fornire tutte le informazioni necessarie per aggiornarli sullo stato del lavoro e/o percorsi formativi per il reinserimento.	Efficacia	2,5%	1	1	100%		

A conclusione dell'esposizione dei dati di monitoraggio degli obiettivi di performance afferenti ai titolari di incarico di livello dirigenziale, si propone di seguito tabella riepilogativa dei risultati conseguiti con riferimento all'obiettivo annuale del dirigente di livello dirigenziale generale di cui all'articolo 17, comma 3, del DPCM 22 novembre 2023 n. 230, anch'esso previsto nel PIAO.

Tabella 20 Obiettivo annuale di attività istituzionale del dirigente con incarico di funzione dirigenziale di livello generale di consulenza, studio e ricerca 2024

OBIETTIVO ANNUALE DI ATTIVITÀ ISTITUZIONALE DEL DIRIGENTE CON INCARICO DI FUNZIONE DIRIGENZIALE DI LIVELLO GENERALE DI CONSULENZA, STUDIO E RICERCA (2024)												
DIRIGENTE	OBIETTIVO		INDICATORI								Avanzamento	Grado complessivo avanzamento degli obiettivi
	Denominazione	Peso obiettivo	Codice	Descrizione	Metodo di calcolo	Tipo	Peso %	Valore previsto	Valore attuale	Percentuale realizzazione indicatore		
DIRIGENTE DI LIVELLO DIRIGENZIALE GENERALE DI CUI ALL'ARTICOLO 17, COMMA 3, DEL DPCM 22 NOVEMBRE 2023 N.230	Rafforzamento del coordinamento delle attività finalizzate alla riorganizzazione del Dicastero	100%	1.1	Attività finalizzate alla redazione di atti di coordinamento	Rapporto tra atti di coordinamento realizzati ed atti di coordinamento programmati	Efficacia quantitativa	25%	100%	100%	100%	100%	100%
			1.2	Attività volte all'approfondimento delle tematiche relative alla riorganizzazione e partecipazione a tavoli tecnici finalizzati all'attuazione del processo di riorganizzazione	Percentuale note ed appunti redatti e sottoposti al Ministro e percentuale di partecipazione a tavoli tecnici	Efficacia quantitativa	25%	100%	100%	100%		
			1.3	Attività finalizzate per la redazione di note tecniche ed appunti per il Ministro e attività di raccordo e coordinamento con gli uffici di diretta collaborazione e con le strutture competenti del Ministero	Percentuale note ed appunti redatti e sottoposti al Ministro e percentuale di partecipazione a tavoli tecnici	Efficacia quantitativa	25%	100%	100%	100%		
			1.4	Attività connesse alla riorganizzazione	Percentuale delle attività prodromiche e conseguenti alla riorganizzazione realizzate	Efficacia	25%	100%	100%	100%		

Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

3.3.3 Misurazione e valutazione della Performance Organizzativa dei Dipartimenti

Conformemente al vigente SMVP, la performance organizzativa realizzata dai Dipartimenti è ottenuta sulla base dei risultati degli obiettivi di performance organizzativa delle Direzioni generali appartenenti a ciascuno di essi.

In particolare, il risultato della performance organizzativa dei singoli Dipartimenti è calcolato in base alla media aritmetica del punteggio della performance assegnato a ciascuna Direzione generale di propria pertinenza.

In considerazione dei risultati ottenuti dalle unità dirigenziali di livello generale in relazione agli obiettivi di performance organizzativa, per la cui analitica rappresentazione si rimanda alla tabella n. 18, con riferimento all'anno 2024 la performance organizzativa dei CdR risulta pienamente raggiunta, così come si evince dai grafici sotto riportati.

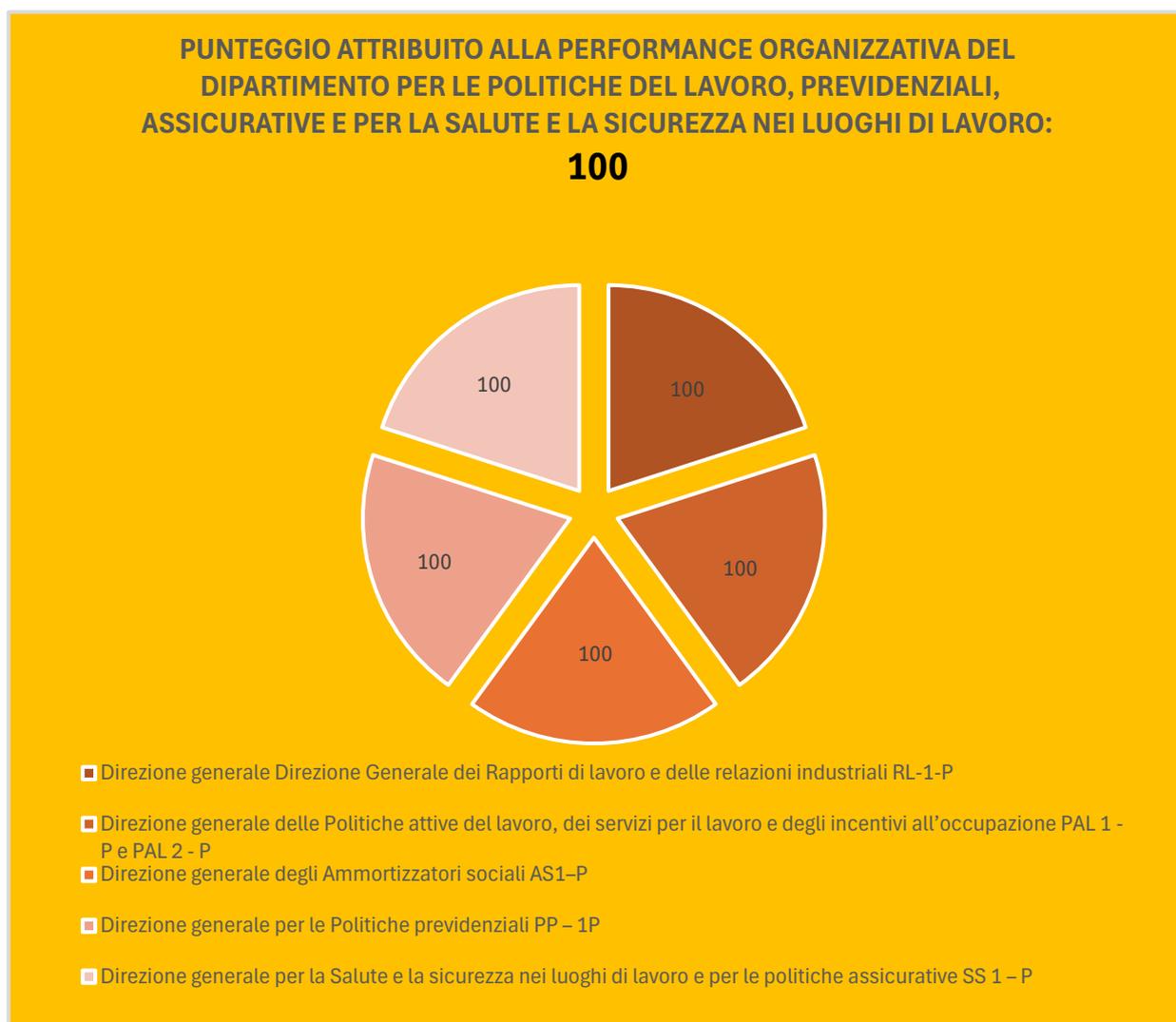
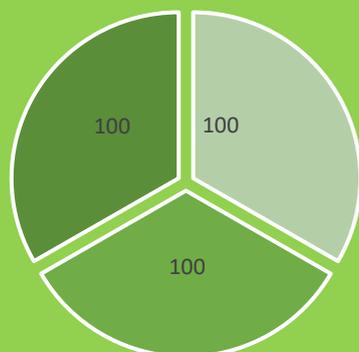


Figura 14 Performance organizzativa del Dipartimento per le politiche del lavoro, previdenziali, assicurative e per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro

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

**PUNTEGGIO ATTRIBUITO ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DEL
DIPARTIMENTO PER LE POLITICHE SOCIALI, DEL TERZO SETTORE E
MIGRATORIE:**

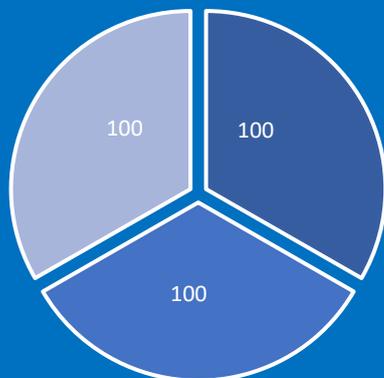
100



- Direzione generale per lo sviluppo sociale e gli aiuti alle povertà SSA1 – P
- Direzione generale dell'immigrazione e delle politiche di integrazione PM1-P
- Direzione generale per le politiche del terzo settore e della responsabilità sociale delle imprese PTS1 – P

*Figura 15 Performance organizzativa del Dipartimento per le politiche sociali, del terzo settore e migratorie
Fonte: Dipartimento per le politiche sociali, del terzo settore e migratorie*

**PUNTEGGIO ATTRIBUITO ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DEL
DIPARTIMENTO PER L'INNOVAZIONE, L'AMMINISTRAZIONE GENERALE
E I SERVIZI:
100**



- ▣ Direzione generale per le Politiche del personale e l'innovazione organizzativa PERS1 – P
- ▣ Direzione Generale dell'innovazione tecnologica, delle risorse strumentali e della comunicazione INN1 – P, INN2 – P e INN3 – P
- ▣ Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza RPCT1 – P

*Figura 16 Performance organizzativa del Dipartimento per l'innovazione, l'amministrazione generale, il personale e i servizi
Fonte: Dipartimento per l'innovazione, l'amministrazione generale, il personale e i servizi*

4. PROCESSO DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE

In ragione del processo di riorganizzazione che ha interessato il Ministero e del passaggio da una struttura di stampo segretariale ad una di stampo dipartimentale, nel 2024 si sono avvicinati due Sistemi di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP)⁷²

La misurazione del raggiungimento degli obiettivi è stata attuata facendo riferimento al set di indicatori individuati in sede di programmazione e verificata in sede di monitoraggio, in conformità al SMVP vigente al momento della rilevazione.

A tal proposito si precisa che, il monitoraggio 2024 è stato svolto secondo le modalità di seguito descritte:

- monitoraggio intermedio: condotto con riferimento al periodo 1° gennaio-31 agosto 2024 ed effettuato tramite l'acquisizione di elementi direttamente da parte delle strutture competenti mediante l'applicativo informatico appositamente dedicato (*"Monitoraggio della Direttiva – c.d. Mondir"*) fino ad allora in uso presso il Dicastero. Per completezza di informazione, si precisa che il monitoraggio degli obiettivi facenti capo all'allora Segretariato generale, (struttura operante fino al 29 febbraio 2024 e soppressa a partire dal 1° marzo 2024), è stato effettuato senza l'ausilio dell'applicativo citato, in quanto trattavasi di struttura non più esistente alla data di rilevazione; Il monitoraggio intermedio 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;
- monitoraggio finale: realizzato al termine dell'anno 2024 secondo le prescrizioni ed i modelli contenuti nel nuovo SMVP e volto a verificare a consuntivo il grado di raggiungimento degli obiettivi individuali, attraverso i relativi indicatori.

Nel corso del 2024, il Ministero ha avviato lo sviluppo di un nuovo applicativo informatico, finalizzato a rappresentare -secondo una logica integrata e dinamica- il livello di performance organizzativa del Dicastero ed il grado di realizzazione degli obiettivi propri di ciascuna struttura. La piattaforma -il cui processo di sviluppo si trova attualmente in fase avanzata- è ideata in modo tale da essere allineata e conforme alla nuova struttura dipartimentale ed alle vigenti previsioni del SMVP.

Peraltro, nell'annualità di interesse, il Ministero ha avviato le attività per la configurazione di un modello di controllo di gestione adeguato alla nuova organizzazione.

La fase di valutazione è stata effettuata sulla base di un giudizio complessivo sulla performance che ha tenuto conto del livello di raggiungimento degli obiettivi rispetto ai target (anno 2024) degli indicatori associati, tenendo debitamente in considerazione anche l'influenza esercitata dei fattori interni ed esterni che hanno inciso sul grado di raggiungimento degli stessi.

⁷² Rispettivamente adottati con i già menzionati D.M. n. 94 del 27 giugno 2023 e D.M. n. 157 del 23 ottobre 2024.

www.lavoro.gov.it

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali