



RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 2025

Adottata con Delibera del Consiglio di Amministrazione n. 16 del 22 giugno 2026



Indice

Premessa.....	3
1. Il Valore Pubblico INAPP: obiettivi previsti e risultati conseguiti	3
2. Analisi del contesto e delle risorse	9
2.1 <i>L'Istituto in breve</i>	9
2.2 <i>Contesto organizzativo e risorse disponibili</i>	12
3. La performance organizzativa	23
3.1 <i>Obiettivi e risultati annuali</i>	23
3.3 <i>Obiettivi triennali, risultati annuali e stato di avanzamento</i>	27
3.4 <i>Valutazione complessiva della performance organizzativa</i>	35
4. La performance individuale	35
4.1 <i>Valutazione del Direttore generale</i>	35
4.2 <i>Valutazione del personale</i>	37
5. I processi di misurazione e valutazione	39
5.1.1 <i>Applicazione della distinzione tra la fase di misurazione e la fase di valutazione</i>	41
Allegato 1	42



Premessa

La Relazione annuale sulla performance assolve a una duplice finalità¹:

- rappresentare uno strumento di accountability, attraverso il quale l'Istituto rendiconta agli stakeholder interni ed esterni i risultati raggiunti nel periodo di riferimento, evidenziando eventuali scostamenti rispetto agli obiettivi programmati e le relative motivazioni;
- costituire uno strumento di supporto al miglioramento della gestione, utile alla riprogrammazione di obiettivi e risorse sulla base dei risultati conseguiti nell'esercizio precedente.

In tale contesto, la Relazione è predisposta secondo criteri di sintesi, chiarezza e trasparenza espositiva, con il supporto, ove possibile, di rappresentazioni grafiche e tabellari finalizzate a favorire una più immediata lettura delle informazioni e dei risultati conseguiti.

1. Il Valore Pubblico INAPP: obiettivi previsti e risultati conseguiti

Secondo le Linee Guida 2025 sul PIAO², il Valore Pubblico coincide con l'impatto di medio-lungo termine sul benessere dei cittadini e della collettività. Le stesse Linee Guida sottolineano che *“ogni amministrazione contestualizza il VP considerando la propria mission istituzionale e il suo mandato politico, tenendo conto della prospettiva di più stakeholder: a tal fine, il VP si potrebbe pianificare e misurare secondo tre prospettive [...]: la prospettiva istituzionale dell'amministrazione; quella soggettiva degli stakeholder; la prospettiva congiunta.”*

In questo contesto, già nel primo Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2022-2024, l'Istituto Nazionale per l'Analisi delle Politiche Pubbliche (INAPP) aveva recepito le innovazioni normative in materia e già introdotte, interrogandosi particolarmente sul contributo di Valore Pubblico generato dall'Istituto stesso e che la collettività si attende da un ente di ricerca quale l'INAPP.

La risposta a tale quesito trova fondamento nelle funzioni e nei compiti attribuiti dal legislatore, nonché negli atti di indirizzo triennali emanati dal Ministero del lavoro e politiche sociali³ e dal vertice politico-istituzionale dell'Inapp (Presidente e Consiglio di amministrazione)⁴, nonché nell'insieme delle attività di ricerca condotte.

Gli atti istitutivi, il quadro normativo di riferimento e lo Statuto definiscono il ruolo dell'INAPP quale ente pubblico nazionale specializzato nell'analisi, nel monitoraggio e nella valutazione delle politiche pubbliche, nonché nello svolgimento di attività di studio e ricerca in ambiti tra loro strettamente interconnessi: mercato del lavoro, istruzione e formazione, protezione e previdenza sociale, politiche attive del lavoro, terzo settore, contrasto alla povertà e inclusione sociale.

L'attività di ricerca, studio e valutazione delle politiche pubbliche su questi temi, costituisce il nucleo centrale della missione istituzionale dell'INAPP e si caratterizza per una marcata finalizzazione operativa. La ricerca

¹ Linee guida per la Relazione annuale sulla performance n. 3 di novembre 2018 della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica, Ufficio per la valutazione della performance.

² Linee Guida sul Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) approvate con [decreto del 30 ottobre 2025](#) dal Ministro per la pubblica amministrazione.

³ Atto di indirizzo per l'individuazione delle priorità politiche per il triennio 2023-2025 del Ministro del lavoro e delle politiche sociali (DM n. 120/2024 del 16 luglio 2024), autorità vigilante dell'INAPP.

⁴ Indirizzi strategici 2025-2027 del Consiglio di Amministrazione (Delibera n.18 del 25 novembre 2024).



svolta dall'Istituto è infatti orientata al supporto delle decisioni pubbliche (*policy advice*), mediante la produzione e la diffusione di conoscenza scientifica derivante dall'analisi dei fenomeni sociali ed economici, dal monitoraggio dei processi e dalla valutazione ex ante ed ex post delle politiche pubbliche.

L'INAPP fornisce, pertanto, un contributo tecnico-scientifico rilevante sia nella formulazione delle riforme sia nei processi di innovazione dei sistemi deputati all'attuazione delle politiche per il lavoro, l'istruzione, la formazione e l'inclusione sociale. Pur non producendo beni o servizi materiali, l'Istituto genera conoscenza, patrimonio immateriale non necessariamente destinato esclusivamente a una platea specialistica. Efficienza economica, efficacia organizzativa e output quali-quantitativi divengono condizioni per il conseguimento del contributo atteso dalle Istituzioni rispetto a concetti più ampi quali il benessere collettivo, l'equità sociale, la fiducia nelle istituzioni, la sostenibilità ambientale, la partecipazione democratica, la legalità e la giustizia.

La Relazione si apre, quindi, con un'analisi del Valore Pubblico generato dall'Istituto nell'annualità di riferimento, inteso come capacità di tradurre la missione istituzionale in benefici concreti e misurabili per gli stakeholder di riferimento. In tale prospettiva, il documento intende evidenziare i principali risultati conseguiti, il grado di attuazione degli obiettivi programmati a livello istituzionale⁵ e l'impatto delle attività svolte, anche in termini di trasparenza, efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa.

Il rafforzamento delle funzioni di programmazione, monitoraggio e controllo ha favorito una crescente integrazione tra gli indirizzi strategici dell'Istituto⁶, la programmazione delle attività e la valutazione dei risultati. Tale processo, ulteriormente sviluppato nel corso degli ultimi anni anche in relazione alle profonde evoluzioni organizzative intervenute, ha consentito di rafforzare la coerenza tra obiettivi strategici, obiettivi operativi e obiettivi individuali, migliorando la capacità dell'Istituto di orientare la propria azione al conseguimento dei risultati attesi e alla generazione di Valore Pubblico.

La stima del Valore pubblico prodotto annualmente è espressa attraverso una serie di indicatori sintetici dei risultati conseguiti rispetto agli **obiettivi strategici** individuati dall'Istituto.

Gli obiettivi strategici fanno riferimento:

- ai tre ambiti definiti⁷ e obbligatori per i sei EPR⁸ non vigilati dal Ministero dell'Università e della ricerca (MUR): **Ricerca istituzionale, Ricerca scientifica e Terza missione**;
- ai tre obiettivi individuati dal Presidente INAPP per il triennio 2025-2027, con riferimento al tema della prevenzione della corruzione e per la trasparenza amministrativa⁹.

Inoltre, concorrono alla produzione di Valore Pubblico gli obiettivi riferibili alle **priorità operative complementari (POC)**, ossia all'adeguamento delle condizioni interne, abilitanti e positive, richieste dall'attuazione della strategia definita. Le priorità operative complementari fanno riferimento a tre dimensioni chiave: la **salute organizzativa**, la **salute professionale** e la **salute digitale**.

⁵ La programmazione della performance è contenuta nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2025-2027, adottato dal Consiglio di Amministrazione con Delibera 18 febbraio 2025, n. 1.

⁶ Gli indirizzi strategici vengono proposti dal Presidente ed approvati dal Consiglio di Amministrazione tenuto conto dell'Atto di indirizzo del Ministro del lavoro e delle politiche sociali. Per il triennio 2025-2027, gli indirizzi strategici sono stati adottati dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 25 novembre 2024, con delibera n. 18.

⁷ Si rinvia al D. Lgs. n. 218, del 25 novembre 2016, art.17, e alle Linee guida per la valutazione degli EPR (giugno 2017) definite dall'Anvur e dalla Consulta dei Presidenti degli EPR (ConPer).

⁸ Si veda art. 17, comma 6 del D. Lgs. n. 218, del 25 novembre 2016.

⁹ Delibera del Presidente Inapp del 28 novembre 2024, n. 5.



La lettura dei risultati raggiunti nel 2025 deve essere tuttavia inquadrata nel contesto istituzionale e organizzativo che ha caratterizzato l'INAPP nel corso dell'anno e che ha inciso in misura significativa sulle attività svolte e sugli obiettivi perseguiti.

Come già rilevato nella Relazione sulla Performance 2024¹⁰, l'Inapp ha attraversato profondi cambiamenti intervenuti in quell'anno in esito alla soppressione dell'ANPAL e alle conseguenti ricadute organizzative sull'Istituto. **Nel 2025**, tra gli elementi che hanno maggiormente caratterizzato l'attività dell'Istituto, assume particolare rilievo il completamento del percorso di integrazione organizzativa e funzionale conseguente alla citata soppressione dell'ANPAL, con il progressivo rafforzamento della collaborazione istituzionale con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali. Nel corso del 2025 hanno, infatti, trovato piena attuazione le convenzioni sottoscritte con il Ministero, sono state definite le modalità operative del temporaneo avvalimento del personale e si è consolidato il ruolo dell'Istituto nel supporto alle attività ministeriali, con effetti significativi sia sull'assetto organizzativo sia sull'ampliamento delle attività istituzionali svolte.

Il processo ha determinato conseguentemente la revisione delle strutture organizzative e delle linee di attività dell'Istituto, rafforzandone il ruolo di supporto tecnico-scientifico alle politiche del lavoro, della formazione, dell'inclusione sociale e dello sviluppo delle competenze. I principali sviluppi e le relative ricadute organizzative e funzionali sono illustrati più diffusamente nei paragrafi successivi della presente Relazione.

Di seguito sono presentati e brevemente analizzati i risultati conseguiti in termini di Valore pubblico nell'annualità 2025, evidenziandone l'andamento dei risultati rispetto ai target annuali definiti nel PIAO 2025-2027.

Indicatore di valore pubblico	Descrizione sintetica
OS1 Ricerca istituzionale	<p><i>Adempiere ai compiti attribuiti all'Istituto dal decreto istitutivo (art. 10 D. Lgs. n. 150/2015), incluse le funzioni di supporto tecnico-scientifico al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e alla Rete nazionale dei servizi per le politiche del lavoro, con particolare attenzione alle politiche attive del lavoro, assorbite a seguito della soppressione di Anpal (art. 9 del D. Lgs. n. 150/2015), nonché le ulteriori funzioni attribuite all'Istituto da specifici atti normativi; ai compiti assegnati con atti di alta amministrazione; alle attività connesse ai ruoli di Organismo Intermedio del PN FSE+ Giovani, donne e lavoro e di componente del Sistema statistico nazionale (SISTAN).</i></p> <p><i>Il rafforzamento delle attività di ricerca che hanno ricadute istituzionali e la produzione di rapporti che hanno scadenze periodiche e che consentono una valutazione più efficace delle misure di politica del lavoro, della formazione e per l'inclusione sociale, rimangono obiettivi primari dell'Istituto. Nella prospettiva della predisposizione di strumenti analitici sintetici e tempestivi, saranno ulteriormente focalizzate le attività di monitoraggio ex lege e la redazione dei relativi rapporti periodici. Tali rapporti e le ulteriori analisi richieste dal Ministero rispetto alle fonti dei dati, alla redazione e alla pubblicazione saranno coordinate con quelle dell'Inps, dell'Inail e degli altri Istituti interessati, al fine di rappresentare un quadro completo e coerente delle dinamiche del lavoro e dello sviluppo della formazione.</i></p>

¹⁰ [Relazione sulla Performance 2024](#), in Amministrazione trasparente del sito istituzionale.



Valore pubblico conseguito OS1 Ricerca istituzionale	Risultato medio % 2025 (variazione rispetto ai target previsti)	+9%
---	---	------------

Con riferimento all'Obiettivo specifico 1 – Ricerca istituzionale il PIAO 2025-2027 aveva definito un percorso di crescita prudenziale finalizzato principalmente al consolidamento dei risultati positivi già raggiunti dall'Istituto nel quadriennio 2021-2024. I risultati registrati nel 2025 mostrano un incremento pari al 9%, superiore a quello programmato relativamente alla stessa annualità. Tale risultato assume particolare rilievo anche alla luce del nuovo contesto istituzionale in cui l'Inapp ha operato, caratterizzato dall'ampliamento delle funzioni di ricerca e supporto tecnico-scientifico conseguente alla soppressione dell'ANPAL e al rafforzamento della collaborazione con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali. Il valore pubblico realizzato deriva sia dalla capacità dell'Istituto di assicurare la produzione e la diffusione dei risultati della ricerca istituzionale, sia dal contributo fornito all'attuazione del Programma nazionale "Giovani, donne e lavoro" FSE+, sia, infine, dal crescente supporto alle attività di analisi e consulenza a sostegno dei processi decisionali. Nel complesso, i risultati conseguiti nel 2025 confermano la capacità dell'Istituto di rispondere alle nuove esigenze istituzionali e di generare un impatto superiore a quello inizialmente previsto in fase di programmazione.

Indicatore di Valore pubblico	Descrizione sintetica
OS2 Ricerca scientifica	<i>L'attività di Ricerca scientifica dovrà seguire una logica di interdisciplinarietà, valorizzare le conoscenze e l'expertise già sviluppate nelle ricerche qualitative attinenti alle specifiche aree tematiche ed assicurare un approccio comparativo con le politiche e le esperienze consolidate negli altri paesi sviluppati ed in particolare quelli aderenti alla UE.</i>

Valore pubblico conseguito OS2 Ricerca scientifica	Risultato medio % 2025 (variazione rispetto ai target previsti)	+42%
---	---	-------------

Con riferimento all'Obiettivo specifico 2 – Ricerca scientifica, a fronte di un percorso di crescita medio del 17,1% per il triennio definito nel PIAO 2025-2027, i risultati conseguiti hanno registrato un incremento del 42% riferito alla sola annualità 2025. Si tratta di un risultato particolarmente positivo, considerando che il PIAO aveva previsto per quest'area una crescita graduale e misurata, finalizzata al consolidamento della produzione scientifica dell'Istituto e al rafforzamento della qualità dei contributi scientifici, soprattutto in ambito internazionale. Il valore pubblico realizzato nel 2025 è riconducibile al rafforzamento delle attività di ricerca, alla maggiore partecipazione a reti e progetti scientifici nazionali e internazionali e alla continua messa a disposizione della comunità scientifica delle basi dati e dei risultati prodotti dall'Istituto. Tali attività hanno contribuito ad accrescere la capacità dell'Inapp di produrre conoscenza a supporto delle politiche pubbliche e di consolidare il proprio ruolo nel sistema della ricerca nazionale e internazionale. Nel complesso, i risultati raggiunti evidenziano una crescita superiore alle attese e confermano la capacità dell'Istituto di generare un impatto positivo e duraturo attraverso la produzione e la diffusione della conoscenza scientifica.

Indicatore di Valore pubblico	Descrizione sintetica
OS3 Terza missione	<i>Perseguire, nelle forme appropriate all'alta qualità della ricerca e con un'attenzione alla diversificazione dei canali e dei target in funzione dell'obiettivo comunicativo, una strategia di comunicazione, promozione, disseminazione e</i>



	<i>valorizzazione dell'attività, degli strumenti e dei risultati dell'Istituto a favore della comunità scientifica, dei policy makers e degli attori rilevanti.</i>
--	---

Valore pubblico conseguito OS3 Terza missione	Risultato medio % 2025 (variazione rispetto ai target previsti)	+10%
--	--	-------------

Con riferimento all'Obiettivo specifico 3 – Terza Missione, si evidenzia come il valore pubblico generato nel 2025 sia stato superiore a quello previsto in fase di programmazione. A fronte di un percorso di crescita medio del 2,4% per il triennio definito nel PIAO 2025-2027, i risultati conseguiti nel 2025 hanno registrato un incremento del 10% rispetto al target programmato per lo stesso anno. Anche in questo caso, il risultato assume particolare rilievo se si considera che il PIAO aveva previsto una crescita prudenziale, orientata principalmente al consolidamento dei risultati già raggiunti negli anni precedenti nell'ambito della comunicazione, della disseminazione scientifica e della transizione digitale. I risultati ottenuti nel 2025 evidenziano invece una crescita superiore alle attese, favorita dal rafforzamento delle attività di divulgazione e valorizzazione dei risultati della ricerca, dallo sviluppo delle attività editoriali e dei canali digitali, nonché dal consolidamento del ruolo dell'Istituto nei principali contesti nazionali ed europei, compresi quelli legati alle attività dell'Agenzia nazionale Erasmus+. Il valore pubblico conseguito si traduce in una maggiore capacità dell'Inapp di diffondere conoscenze, dati e risultati della ricerca a beneficio degli stakeholder di riferimento.

Indicatori di Valore Pubblico	Descrizione sintetica
OSAT1 Prevenzione della corruzione	<i>Proseguire nella crescita costante della cultura dell'integrità e della promozione della legalità attraverso la realizzazione di attività di informazione e di formazione al personale, nonché l'applicazione e/o progettazione di specifiche misure in materia di prevenzione della corruzione, trasparenza e accesso civico generalizzato.</i>
OSAT2 Trasparenza amministrativa	<i>Assicurare il continuo aggiornamento e la massima accessibilità dei contenuti pubblicati nella Sezione "Amministrazione Trasparente" del portale istituzionale, in attuazione sia di obblighi normativi sia di scelte informative disposte dall'amministrazione.</i>
OSAT3 Semplificazione e digitalizzazione	<i>Procedere con il monitoraggio dell'avanzamento dei processi di digitalizzazione mappati nel corso degli anni precedenti, quest'ultima considerata una misura di prevenzione della corruzione particolarmente importante dal PNA 2019.</i>

Valore pubblico conseguito OSAT	Risultato medio % 2025 (variazione rispetto ai target previsti)	+78%
--	--	-------------

Con riferimento all'Obiettivo strategico trasversale relativo alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza amministrativa, i dati mostrano un livello di conseguimento del valore pubblico significativamente superiore a quanto previsto in fase di programmazione. A fronte di un percorso di crescita medio del 7,5% per il triennio definito nel PIAO 2025-2027, i risultati conseguiti nel 2025 registrano infatti un incremento del 78% rispetto al target programmato per l'annualità. Il risultato assume particolare rilievo se si considera che il PIAO 2025-2027 era stato costruito in una logica di consolidamento dell'elevato livello di presidio già raggiunto dall'Istituto in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza. L'incremento registrato nel 2025 è stato fortemente influenzato dal valore dall'indicatore relativo alla formazione del personale. Sebbene il target inizialmente



programmato prevedesse il coinvolgimento del 25% dei dipendenti, l'Istituto ha successivamente deciso di estendere le attività formative all'intero personale, riconoscendo nella diffusione della cultura della legalità, dell'integrità e della trasparenza un elemento essenziale per il rafforzamento del valore pubblico generato dall'azione amministrativa.

L'impianto di analisi e valutazione del Valore pubblico istituzionale si completa, inoltre, con il perseguimento di obiettivi riferiti alle **priorità operative complementari**, orientate al rafforzamento delle condizioni abilitanti interne necessarie all'attuazione della strategia delineata nei documenti di programmazione strategica e operativa dell'Istituto. Tali priorità si articolano in tre principali ambiti di intervento: **salute organizzativa, salute professionale e salute digitale**.

Valore pubblico conseguito POC	Risultato medio % 2025 (variazione rispetto ai target previsti)	+24%
---	--	-------------

Con riferimento alle Priorità operative complementari, il risultato va interpretato alla luce delle caratteristiche degli obiettivi ricompresi in quest'area. Come evidenziato nel PIAO 2025-2027, gli indicatori e i relativi target sono stati definiti secondo un percorso di sviluppo particolarmente ambizioso, finalizzato al rafforzamento della salute organizzativa, della salute professionale e della salute digitale dell'Istituto. In particolare, per quest'ultima dimensione sono stati introdotti nuovi indicatori e target destinati a misurare l'evoluzione dei fabbisogni tecnologici del personale, il potenziamento dell'infrastruttura informatica e il rafforzamento dei livelli di sicurezza digitale. La programmazione ha inoltre tenuto conto del fatto che il 2025 rappresentava un anno particolarmente significativo per l'Istituto, interessato da un ampio processo di riorganizzazione conseguente all'integrazione del personale ex ANPAL, alla revisione delle strutture organizzative e all'ampliamento delle funzioni istituzionali. In tale contesto, gli obiettivi e i target sono stati definiti nella consapevolezza che una parte rilevante dei risultati attesi avrebbe richiesto un progressivo consolidamento nel corso dell'intero triennio. I risultati conseguiti nel 2025 dimostrano un avanzamento significativo rispetto al target annuale programmato e confermano il progressivo miglioramento delle condizioni organizzative, delle competenze professionali e della capacità dell'Istituto di sostenere i processi di innovazione e trasformazione digitale.

In sintesi, nel suo complesso, il valore pubblico generato dall'INAPP nel 2025 risulta pienamente coerente con le finalità istituzionali dell'Ente e con l'Atto di indirizzo del Ministero vigilante e gli indirizzi strategici definiti dal Consiglio di amministrazione. I risultati conseguiti evidenziano, in più ambiti, livelli di realizzazione superiori a quelli programmati nell'annualità, sia con riferimento alle attività di ricerca istituzionale e scientifica, sia alle iniziative di terza missione, nonché agli obiettivi trasversali in materia di trasparenza, prevenzione della corruzione e rafforzamento della capacità amministrativa. Tali risultati assumono particolare rilevanza in un contesto caratterizzato, come detto, da profonde trasformazioni organizzative e dall'ampliamento delle funzioni attribuite all'Istituto a seguito della soppressione dell'ANPAL e del rafforzamento della collaborazione con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali. L'INAPP ha infatti saputo coniugare il consolidamento delle attività istituzionali con lo sviluppo di nuove linee di intervento, rafforzando il proprio contributo ai processi di analisi, monitoraggio, valutazione e supporto alle politiche pubbliche.

Il valore pubblico generato si traduce inoltre nel rafforzamento della capacità amministrativa dell'Istituto, nel miglioramento dell'efficienza organizzativa e nell'adeguamento degli strumenti e delle competenze necessari a supportare le nuove funzioni e le attività istituzionali affidate all'Inapp.



In definitiva, i risultati conseguiti testimoniano la capacità dell'Istituto di rispondere in modo efficace alle esigenze delle istituzioni nazionali, territoriali ed europee, generando conoscenza, supporto tecnico-scientifico e servizi a elevato valore aggiunto e contribuendo, in misura crescente, al perseguimento degli obiettivi di interesse pubblico affidati all'INAPP.

2. Analisi del contesto e delle risorse

La seconda sezione della Relazione è finalizzata a rappresentare gli elementi maggiormente rilevanti emersi nella fase di attuazione e gestione del PIAO, con particolare riguardo agli eventuali cambiamenti intervenuti nel contesto di riferimento, all'evoluzione delle risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili, nonché agli effetti prodotti da tali fattori sul livello di conseguimento degli obiettivi programmati¹¹.

2.1 L'Istituto in breve

L'Istituto Nazionale per l'Analisi delle politiche pubbliche (INAPP) è un ente pubblico di ricerca, nato nel suo attuale assetto a seguito dell'emanazione del Decreto Legislativo n. 185/2016 che, a decorrere dal 1° dicembre 2016, ha così rinominato il precedente Istituto per lo Sviluppo della Formazione professionale dei Lavoratori (ISFOL), ridefinendone contestualmente le competenze.

La ridefinizione del nome, così come dei compiti ad esso assegnati, rientra nel più ampio processo di riforma del sistema delle politiche per il lavoro e di ridisegno della relativa governance¹². La vigilanza sull'INAPP è esercitata dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali (di seguito anche solo MLPS).

La **missione affidata all'INAPP** è quella di sviluppare attività di studio, ricerca (istituzionale e scientifica), monitoraggio e valutazione delle politiche pubbliche, negli ambiti caratteristici di competenza. L'Istituto persegue un approccio strategico all'analisi e alla valutazione delle politiche per il lavoro, per l'istruzione/formazione professionale, per l'inclusione sociale e in materia di terzo settore. Il monitoraggio e la valutazione delle policy, la ricerca scientifica, teorica ed applicata, sono di supporto ai decisori politici, per l'ideazione, la definizione, l'implementazione e l'innovazione delle stesse politiche d'intervento.

Gli sviluppi intervenuti nel corso del 2025 hanno quindi ulteriormente ampliato e qualificato la **missione istituzionale dell'Inapp**, rafforzandone il ruolo di supporto tecnico-scientifico alle politiche pubbliche in materia di lavoro, inclusione sociale e sviluppo delle competenze.

Appare essenziale, a tal proposito, richiamare un **passaggio istituzionale di primaria importanza** che ha interessato l'Istituto nel 2024 e quindi nel 2025 e negli anni a seguire. Infatti, in forza di quanto previsto dalla normativa¹³ a decorrere dal 1° marzo 2024 è stata soppressa l'Agenzia nazionale per le politiche attive del lavoro (Anpal). Contemporaneamente, le funzioni della stessa Agenzia sono state trasferite al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e il relativo personale appartenente al comparto ricerca, pari a 131 unità, è stato trasferito ad INAPP. Il medesimo articolo 3 del citato decreto-legge stabilisce altresì che il Ministero possa avvalersi, fino al 31 dicembre 2026, di un contingente del personale dell'INAPP fino a un numero massimo di

¹¹ Linee guida per la Relazione annuale sulla performance n. 3 di novembre 2018 della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica, Ufficio per la valutazione della performance.

¹² Con riferimento alla Legge delega n. 183 del 10 dicembre 2014 e al D. Lgs. n. 150 del 14 settembre 2015 che ha costituito la rete nazionale dei servizi per le politiche del lavoro, di cui l'INAPP fa parte.

¹³ Art. 3 del decreto-legge n. 75 del 22 giugno 2023, convertito nella legge 10 agosto 2023 n. 112, e dal D.P.C.M. n. 230 del 22 novembre 2023.



unità di personale pari a quello trasferito dall'Anpal, prevedendo che le attività e il contingente di personale interessato siano regolati da una o più apposite convenzioni non onerose tra il suddetto Ministero e l'INAPP. Infine, in fase di prima attuazione¹⁴, e comunque fino al perfezionamento del processo di riorganizzazione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, al fine di garantire la continuità amministrativa, è stato stabilito che le funzioni di Anpal, trasferite al medesimo dicastero, continuino ad essere svolte dal personale ex Anpal. Nelle more¹⁵ dell'adozione delle già menzionate convenzioni non onerose, e fino al completamento del processo di riorganizzazione del Ministero vigilante, l'assegnazione del personale è stata temporaneamente disciplinata tramite apposito protocollo tra Ministero del lavoro e delle politiche sociali ed INAPP. Tale **Protocollo di Intesa**¹⁶, ha consentito al Ministero di avvalersi, con oneri a carico di INAPP, dell'intero contingente ex Anpal (al netto del personale comandato presso altre P.A.) transitato nei ruoli dell'Istituto dal 1° marzo 2024; ciò, comunque, non oltre il 31 dicembre 2024. In data 23 ottobre 2024, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali e l'INAPP hanno sottoscritto una **Convenzione**, che ha efficacia sino al 31 dicembre 2026, e che ha la finalità innanzitutto di definire ed individuare le attività dirette a garantire la continuità delle attività svolte dal personale del comparto ricerca nella soppressa Anpal, a seguito del trasferimento delle funzioni al Ministero, e, inoltre, di stabilire obiettivi di interesse comune di analisi. La stessa Convenzione, all'art. 3, precisa che gli aspetti gestionali ed operativi concernenti le modalità in cui si realizza il temporaneo avvalimento del personale ex Anpal sono definiti con successivo e distinto atto convenzionale. Per dar seguito a tale disposizione, in data 24 dicembre 2024 il Ministero del lavoro e l'INAPP hanno sottoscritto una **ulteriore Convenzione** che disciplina appunto le modalità gestionali ed operative per la realizzazione del temporaneo avvalimento. Quest'ultima Convenzione, con efficacia a decorrere dal 15 gennaio 2025, ha definito le modalità con le quali l'INAPP, con il proprio personale, è impegnata a garantire il soddisfacimento fino al 31 dicembre 2026 del principio di continuità dell'azione amministrativa a seguito del trasferimento delle funzioni della soppressa Anpal al Ministero del lavoro. Con riferimento alle attività strettamente finalizzate a supportare specifiche competenze attribuite alle Divisioni della Direzione generale per le politiche attive del lavoro del Ministero, non immediatamente riconducibili in via esclusiva ai progetti di ricerca indicati nella Convenzione del 23 ottobre, la stessa Direzione generale **ha individuato le attività della soppressa Anpal che necessitano di specifico supporto con caratteristiche di prossimità da parte dell'INAPP.**

L'Istituto svolge attività di **ricerca in ambito statistico** ed è Ente di informazione statistica del Sistema statistico nazionale (SISTAN). In quanto parte del Sistema Statistico Nazionale, l'Istituto produce analisi statistiche lungo le proprie linee di ricerca in materia economico-sociale attraverso rilevazioni sul campo, acquisizioni di dati di fonte amministrativa, analisi longitudinali e "cross section", finalizzate alla costruzione di banche dati fruibili dai decisori politici, dagli operatori e dagli studiosi.

L'INAPP è **Agenzia nazionale del Programma Erasmus+** per il settore Istruzione e formazione professionale. Nel 2021 la designazione in tale qualità è stata confermata per il periodo 2021-2027 dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali alla Commissione europea.

¹⁴ Art. 38 del succitato D.P.C.M. n. 230/2023.

¹⁵ Ai sensi del Decreto del Ministro del Lavoro e delle politiche sociali del 16 febbraio 2024 n. 21, adottato ai sensi dell'art. 37 del citato D.P.C.M. n. 230/2023.

¹⁶ Perfezionato il 28 febbraio 2024 e acquisito con prot. n. 9 del 5 marzo 2024 – Registro Accordi Convenzioni e Protocolli dell'INAPP.



L'Istituto è **Punto Nazionale di Riferimento** per l'assicurazione della qualità del sistema formativo, in collegamento con la rete europea EQAVET ed Ente capofila per l'Italia del progetto Refernet del CEDEFOP. Coordina il progetto sull'implementazione dell'Agenda europea per l'Adult Learning e partecipa all'indagine OCSE-PIAAC, nonché ai programmi di ricerca di Eurofound. Inoltre, l'Istituto è membro del Consorzio europeo ERIC-ESS e cura per l'Italia l'indagine European Social Survey. Con la soppressione dell'Anpal e il trasferimento in Inapp del personale ex Anpal appartenente al comparto della ricerca, l'Inapp ha altresì acquisito su designazione ministeriale i **Punti Nazionali di Contatto** (PNC) di tre ulteriori dispositivi europei: EQF Euroguidance ed Europass; inoltre, in base alle già citate Convenzioni con il Ministero del lavoro di ottobre e di dicembre 2024, l'Istituto assicura specifico supporto all'Ufficio di Coordinamento Nazionale (UCN) EURES e alla realizzazione del progetto TMS-Eures.

In funzione delle attività ed in coerenza con la propria mission l'Istituto, inoltre, persegue un **costante rafforzamento del proprio posizionamento scientifico**, sviluppando **collaborazioni con istituzioni, università ed enti di ricerca nazionali e internazionali**.

I principali interlocutori istituzionali dell'INAPP sono, in ambito nazionale:

- il Ministero del lavoro e delle politiche sociali;
- il Ministero dell'Istruzione e del merito;
- il Ministero dell'Università e della ricerca;
- il Governo e la Presidenza del Consiglio dei ministri;
- il Parlamento;
- le Regioni;
- le Parti sociali;
- il CNEL;
- l'Istituto nazionale di previdenza sociale;
- l'Istituto nazionale di statistica;
- tutti gli Enti pubblici di ricerca, al livello di Consulta dei Presidenti e Conferenza permanente dei Direttori generali;
- le Università;

mentre, in ambito europeo ed internazionale:

- l'Unione europea;
- il Cedefop;
- l'Eurodesk;
- l'Eurofound;
- l'European Training Foundation;
- l'ILO (International Labour Organization);
- l'OCSE;
- la World Bank;
- gli Istituti che svolgono funzioni simili a Inapp in altri Paesi europei, tra i quali il Centre d'études et de recherches sur les qualifications (Cereq - Francia) e il Bundesinstitut für Berufsbildung (Bibb - Germania);
- l'EBSN (European Basic Skills Network).



Con tali *stakeholders* l'Istituto mantiene e sviluppa relazioni, al fine di individuare ulteriori direttrici di intervento di interesse comune, in un'ottica di progettualità partecipata.

L'Inapp, infine, partecipa attivamente a **bandi competitivi a livello europeo e internazionale**, presentando candidature in qualità di organismo capofila o di partner.

2.2 Contesto organizzativo e risorse disponibili

Nel periodo di riferimento sono intervenuti diversi fatti che hanno prodotto effetti sul contesto in cui opera l'Istituto:

- rinnovo degli organi dell'Istituto;
- le attività INAPP 2025;
- la riorganizzazione interna;
- la gestione economico-finanziaria.

Rinnovo degli organi dell'Istituto

Negli ultimi mesi del 2025 il Ministero vigilante ha provveduto al rinnovo degli organi statutari dell'Istituto, con la nomina del nuovo Consiglio di amministrazione¹⁷, del nuovo Collegio dei revisori dei conti¹⁸ e del nuovo Comitato scientifico¹⁹, assicurando il rafforzamento della governance, delle funzioni di indirizzo strategico, controllo e supporto tecnico-scientifico alle attività dell'Ente.

Le attività INAPP 2025

I passaggi istituzionali sopra richiamati hanno determinato, nel corso del 2025, un ulteriore rafforzamento **della collaborazione istituzionale tra Inapp e Ministero del lavoro e delle politiche sociali**, anche attraverso il consolidamento delle attività di supporto tecnico-scientifico e operativo assicurate dall'Istituto nell'ambito delle politiche attive del lavoro e delle funzioni trasferite dalla soppressa ANPAL. In particolare, con riferimento alle competenze attribuite alle Divisioni della Direzione generale per le Politiche Attive del Lavoro, sono state individuate le attività che richiedono uno specifico supporto con caratteristiche di prossimità da parte dell'INAPP, che riguardano in particolare: il supporto alla Governance del PN Giovani, donne e lavoro e alla programmazione e progettazione di interventi del Programma nazionale; il supporto al monitoraggio e alla valutazione del Programma nazionale Giovani donne e lavoro; il supporto all'Ufficio di Coordinamento nazionale (UCN) e alla realizzazione del progetto TMS Eures; il supporto al coordinamento dei programmi di politiche attive del lavoro e delle attività dei CPI; il supporto all'Autorità capofila e di coordinamento nazionale del Fondo sociale europeo.

Nel medesimo quadro si colloca l'Accordo sottoscritto con il **Dipartimento per le Politiche sociali, del Terzo settore e migratorie**, volto a rafforzare la cooperazione istituzionale nei settori del welfare, delle politiche migratorie e dell'inclusione socio-lavorativa.

¹⁷ Ai sensi dell'articolo 6, comma 3, del vigente Statuto dell'INAPP, con decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 152 del 29 ottobre 2025 è stato costituito il nuovo Consiglio di amministrazione dell'Istituto ed è stata definita la relativa composizione.

¹⁸ Ai sensi dell'articolo 6, comma 2, del vigente Statuto dell'INAPP, il Collegio dei Revisori dei conti dell'INAPP è stato nominato con Decreto Ministro del Lavoro e delle Politiche sociali del 12 novembre 2025, n. 155.

¹⁹ Ai sensi dell'articolo 7, comma 1, del vigente Statuto dell'INAPP, il Comitato Scientifico dell'INAPP è stato nominato con Decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali del 17 dicembre 2025, n. 181.



Il quadro della collaborazione con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali si è ulteriormente rafforzato nel corso del 2025, anche attraverso il consolidamento del ruolo dell'Inapp quale **Organismo Intermedio del Programma nazionale "Giovani, donne e lavoro" FSE+ 2021-2027**. In particolare, con l'Addendum sottoscritto il 15 dicembre 2025 tra l'Istituto e il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, è stato aggiornato il Piano di Attuazione dell'Inapp, prevedendo l'estensione della programmazione fino al 2029, l'ampliamento degli ambiti di intervento strategico e il rafforzamento delle attività delegate e di assistenza tecnica, in coerenza con l'evoluzione delle esigenze del mercato del lavoro e degli indirizzi strategici ministeriali. L'aggiornamento del Piano ha inoltre garantito continuità operativa e copertura finanziaria alle attività dell'Istituto nell'ambito del Programma nazionale FSE+.

Si inserisce in tale percorso anche la partecipazione dell'Istituto alle attività **dell'Osservatorio ministeriale sull'Intelligenza artificiale nel mondo del lavoro**, istituito presso il Ministero del lavoro, finalizzato a promuovere un utilizzo etico e responsabile dell'Intelligenza artificiale nel mondo del lavoro, monitorandone gli effetti sulle condizioni lavorative, sulla qualità delle prestazioni e sulla produttività.

Nel loro complesso, gli sviluppi intervenuti nel corso del 2025 hanno consolidato il posizionamento dell'Inapp quale soggetto di riferimento per le attività di ricerca, analisi e supporto tecnico-scientifico a sostegno delle politiche pubbliche e dei processi decisionali delle Amministrazioni competenti.

La riorganizzazione interna

In parallelo a, ed in coerenza con, tutti questi sviluppi della collaborazione con il Ministero del lavoro e ai conseguenti effetti sull'assetto istituzionale e funzionale dell'Inapp, la crescente complessità organizzativa e gestionale dell'Istituto, sia sotto il profilo dimensionale sia con riferimento all'ampliamento e alla diversificazione delle attività attribuite, hanno reso necessario, a partire dalla fine del 2024 e nel corso del 2025, l'avvio e la progressiva attuazione di un articolato processo di riorganizzazione interna, finalizzato a garantire un più efficace presidio delle funzioni, una maggiore chiarezza delle responsabilità e un complessivo rafforzamento della capacità amministrativa e gestionale.

In particolare, si è proceduto:

- ✓ ad una prima riorganizzazione e articolazione degli Uffici e Servizi della Presidenza e degli Uffici e Servizi della Direzione Generale²⁰;
- ✓ all'aggiornamento delle funzioni e dell'assetto organizzativo del Servizio di Coordinamento delle Unità di Supporto al Ministero del Lavoro e delle politiche sociali²¹;
- ✓ ad un riassetto degli uffici dirigenziali non generali dell'Istituto, di cui all'articolo 8 del Regolamento di organizzazione e funzionamento degli Organi e delle Strutture dell'Istituto (ROF)²²;
- ✓ all'aggiornamento, a conclusione di un complesso processo di confronto e condivisione interni, delle competenze, delle funzioni e, in taluni casi, delle denominazioni delle sei Strutture di ricerca dell'Istituto²³;
- ✓ alla successiva regolamentazione delle Strutture di ricerca in attuazione della delibera n. 11 del 24 luglio 2025 del Consiglio di Amministrazione e alla costituzione di Gruppi di ricerca ex art. 9, comma 1,

²⁰ Determina del Direttore generale Inapp n. 97 del 14 marzo 2025 e Determina n. 109 del 20 marzo 2025.

²¹ Determina del Direttore generale Inapp n. 302 del 30 luglio 2025.

²² Delibera del Consiglio di Amministrazione Inapp n. 10 del 24 luglio 2025.

²³ Delibera del Consiglio di Amministrazione Inapp n. 11 del 24 luglio 2025.



- lett. b.2), del Regolamento di organizzazione e funzionamento degli Organi e delle Strutture (ROF) dell'Istituto²⁴ ;
- ✓ alla definizione dei compiti e delle funzioni dei Responsabili delle articolazioni delle attività di ricerca dell'INAPP e dei Responsabili di attività progettuali finanziate²⁵ ;
 - ✓ alla nuova articolazione dei Gruppi di ricerca interni alle Strutture ex art. 9, comma 1, lett. b.1) del ROF dell'Istituto²⁶ .

Con questi provvedimenti si è dunque progressivamente composto un nuovo assetto delle articolazioni organizzative della ricerca in seno all'Istituto, articolato in **sei Strutture di ricerca**, così denominate:

- Mercato del lavoro;
- Lavoro e professioni;
- Imprese, transizioni e sviluppo del Mezzogiorno;
- Sistemi formativi;
- Inclusione sociale;
- Economia civile.

Nella riorganizzazione, gli ambiti di competenza delle Strutture sono stati integrati alla luce sia delle evoluzioni conseguenti alla soppressione dell'Anpal sia dell'individuazione di ambiti tematici il cui approfondimento assume rilevanza strategica per l'Istituto.

L'articolazione interna delle Strutture in Gruppi di Ricerca è stata di conseguenza innovata, con la costituzione complessiva di **25 Gruppi**. Per gli ambiti tematici strategici non confluiti all'interno delle Strutture e caratterizzati da un'elevata connotazione interdisciplinare, si sono poi costituiti quattro nuovi Gruppi di ricerca ad hoc, trasversali alle Strutture (1.Dinamiche demografiche e invecchiamento attivo, 2.Mismatch, 3.Flussi migratori e mobilità internazionale, 4.Valutazione impatto di genere), che si sono aggiunti agli altri due Gruppi ex art. 9, comma 1, lett. b.2), del ROF già esistenti²⁷ (5.European Social Survey e 6.PIAAC).

L'intervento ipotizzato dal Consiglio di Amministrazione per la riorganizzazione degli uffici dirigenziali non generali è rimasto sospeso nell'arco del 2025, in attesa dei richiesti riscontri al Dipartimento della Funzione Pubblica ed al Ministero dell'Economia e delle Finanze in ordine ad alcuni aspetti tecnici di complemento alle decisioni assunte; la questione è stata poi riaffrontata dal Consiglio nel marzo del 2026, emendando e rendendo operativa la delibera assunta nel luglio 2025.

Un ulteriore e coerente intervento di razionalizzazione delle articolazioni organizzative è stato adottato in sede di approvazione del bilancio di previsione 2026 da parte del Consiglio di Amministrazione, attraverso la riduzione da 21, riferiti all'esercizio 2025, a **16 Centri di Responsabilità Finanziaria**, con l'obiettivo di pervenire alla definizione di unità organizzative maggiormente omogenee sotto il profilo delle responsabilità, più funzionali alle esigenze operative dell'Istituto e più aderenti alla definizione contenuta nel Regolamento di

²⁴ Determina del Direttore generale Inapp n. 410 del 31 ottobre 2025.

²⁵ Determina del Direttore generale Inapp n. 450 del 26 novembre 2025.

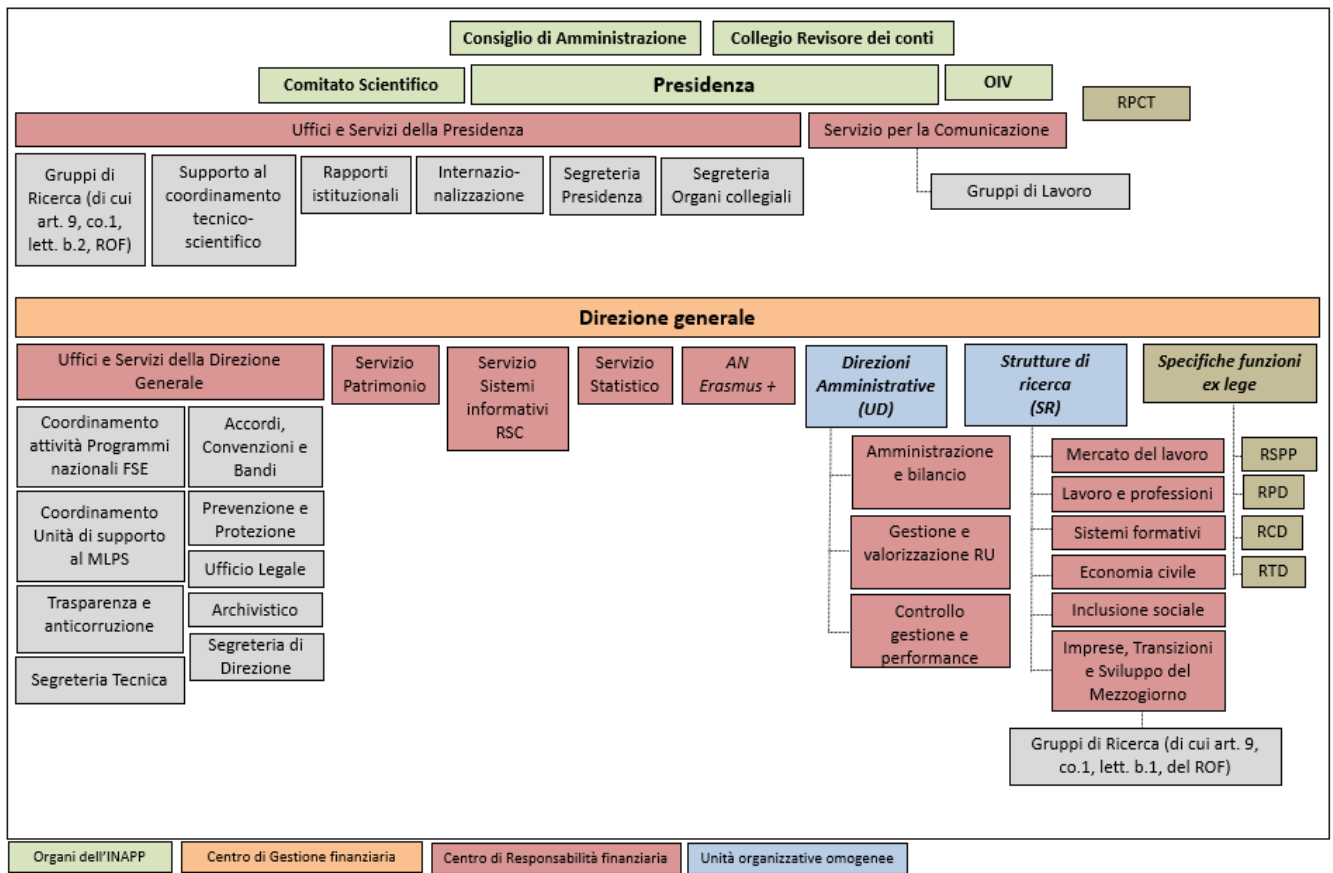
²⁶ Determina del Direttore generale Inapp n. 460 del 1° dicembre 2025.

²⁷ L'art. 9 comma 1 lett. b.2) del Regolamento prevede la possibile costituzione di gruppi di ricerca attorno a nuclei tematici individuati periodicamente dal Presidente, anche in termini di specificazione degli indirizzi di ricerca approvati dal Consiglio di Amministrazione



Amministrazione, Contabilità e Finanza dell'Istituto²⁸, che individua tali Centri quali “*strutture organizzative, tra cui gli Uffici dirigenziali, cui sono assegnate le risorse finanziarie, umane e strumentali*”.

L'organizzazione dell'Istituto è complessivamente rappresentata in termini grafici dalla tabella di seguito riportata, ricostruttiva dell'organigramma.



Gli Organi istituzionali sono fissati dallo Statuto: il Presidente, il Consiglio di Amministrazione il Comitato scientifico ed il Collegio dei revisori dei conti. Di staff alla Presidenza sono collocati, come previsto dalla normativa in materia, l'Organismo indipendente di valutazione (OIV) e il Responsabile della Prevenzione, Corruzione e Trasparenza (RPCT).

Il Presidente sovrintende all'andamento dell'Istituto, assicurandone l'unità d'indirizzo e coordinandone l'attività tecnico-scientifica, di cui è il responsabile. Nelle sue funzioni si avvale, oltreché della Segreteria di Presidenza e della Segreteria degli Organi collegiali, di quattro Servizi: il Servizio Rapporti istituzionali, il Servizio Internazionalizzazione, il Servizio di Supporto al coordinamento tecnico-scientifico e il Servizio per la Comunicazione, al cui interno opera l'Ufficio Stampa, di cui all'articolo 9 della legge 7 giugno 2000, n. 150. Il Presidente, inoltre, nell'ambito delle proprie attività, si avvale, ai sensi dell'articolo 7, comma 1, della medesima legge n. 150/2000, di un portavoce con compiti di diretta collaborazione ai fini dei rapporti di carattere politico-istituzionale con gli organi di informazione.

²⁸ Approvato con Delibera del Consiglio di Amministrazione 10 dicembre 2019, n. 18; modificato (art.16) e approvato con Delibera del Consiglio di Amministrazione 30 luglio 2020, n.10.



L'attività di gestione dell'Istituto è affidata alla Direzione generale. Il Direttore generale costituisce ufficio dirigenziale di livello generale ed è responsabile dell'attuazione degli atti di indirizzo, dei piani e dei programmi definiti dal Presidente e dal Consiglio di Amministrazione e della relativa gestione amministrativa.

A tal fine, si avvale, oltreché della Segreteria di Direzione e di una Segreteria tecnica, delle seguenti articolazioni organizzative:

- tre uffici dirigenziali di secondo livello (Amministrazione e bilancio, Gestione e valorizzazione risorse umane, Controllo di gestione e performance);
- nove Servizi trasversali e l'Ufficio Legale;
- l'Agenzia nazionale Erasmus+ VET.

Di staff alla Direzione Generale sono collocati, come previsto dalla normativa in materia, il Responsabile della Transizione digitale (RTD), il Responsabile della Conservazione (RCD), il Responsabile della protezione dei dati (RPD) e il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP).

L'attività di ricerca dell'Istituto, come ridefinita nel corso del 2025, si articola in 6 Strutture di ricerca, 6 Gruppi di ricerca tematici e 25 Gruppi di ricerca interni alle Strutture.

La complessiva organizzazione sopra sinteticamente richiamata trova la propria fonte, oltre che nello Statuto vigente, nel ROF adottato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 18 dicembre 2020, n. 18 e successivamente approvato, ai sensi del D. Lgs. n. 218/2016, dal Dicastero vigilante e nei successivi atti sopra richiamati.

Di seguito si riporta la **tabella relativa al personale dipendente** a tempo indeterminato in servizio al 31 dicembre 2025; alla medesima data risultano inoltre in servizio n. 11 dipendenti a tempo determinato.

Tabella di Ripartizione dell'Organico per profilo di inquadramento

Livelli	Profili professionali	Personale in organico al 31 dicembre 2025
II	Dirigente (II fascia)	3
I-III	Ricercatore	123
I-III	Tecnologo	44
IV-V	Funzionario Amm.ne	25
IV-VI	C.T.E.R.	170
V-VII	CAM	116
VI-VIII	OTE	19
VII-VIII	OPAM	8
TOTALE		508

Fonte: PIAO 2026-2028.

Appare utile evidenziare come, anche nel corso del 2025, la quasi totalità dei dipendenti INAPP abbia continuato a svolgere parte delle proprie attività in modalità di lavoro a distanza, mediante **contratti di lavoro agile**.



Inoltre, l'adozione del **Regolamento per il lavoro da remoto**²⁹ ha consentito a n. 48 dipendenti di presentare richiesta di attivazione di tale modalità lavorativa; di questi, n. 3 sono successivamente transitati, nel corso dell'anno, al lavoro agile. Tutte le istanze pervenute sono state accolte, garantendo la piena copertura delle esigenze rappresentate dal personale.

L'Istituto, inoltre, in coerenza con il proprio piano dei fabbisogni di personale, ha nel corso del 2025³⁰:

- ✓ espletato il concorso pubblico di cui al Bando n. 3 del 2024, emanato con Determina n. 465 del 13 dicembre 2024, per l'assunzione a tempo pieno e indeterminato di n. 4 unità di personale con inquadramento nel profilo di Ricercatore (III livello professionale) da destinare al rafforzamento delle attività di ricerca, specialmente rispetto alle competenze in tema di economia e statistica;
- ✓ espletato il concorso pubblico di cui al Bando n. 2 del 2024 emanato con Determina n. 366 del 8 152 novembre 2024, ed ha proceduto, come da Determina n. 349 del 23 settembre 2025, alla conseguente assunzione a tempo pieno e indeterminato di n. 1 unità di personale con inquadramento da Tecnologo (III livello professionale), con cui assicurare il presidio dell'ambito tecnico-gestionale inerente alla comunicazione istituzionale e, in particolare, delle attività dell'Ufficio Stampa;
- ✓ emanato, con Determina n. 511 del 29 dicembre 2025, l'Avviso di mobilità esterna volontaria, per titoli e colloquio, ai sensi dell'art. 30 decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165 e s.m.i., per l'immissione in ruolo di n. 1 unità di personale, con contratto di lavoro a tempo pieno e indeterminato, con inquadramento nel profilo di Tecnologo (III livello professionale) presso la sede Inapp di Roma;
- ✓ proceduto all'assunzione a tempo pieno e indeterminato di n. 4 unità di personale con inquadramento nel profilo di Funzionario di Amministrazione di V livello professionale, mediante scorrimento della graduatoria finale del concorso pubblico di cui al Bando n. 2 del 2022, come da Determine n. 347 del 19 settembre 2025, n. 366 del 1° ottobre 2025, rettificata con Determina n. 372 del 6 ottobre 2025, e n. 484 del 15 dicembre 2025;
- ✓ emanato, con Determina n. 499 del 22 dicembre 2025, il Bando n. 1 del 2025 relativo ad una procedura selettiva, per titoli ed esami, riservata ai soggetti con disabilità, iscritti negli elenchi di cui all'art. 8, legge 12 marzo 1999, n. 68, della Città Metropolitana di Roma Capitale, per l'attivazione di n. 2 tirocini formativi e di orientamento, della durata di n. 9 mesi, finalizzati all'assunzione a tempo pieno e indeterminato di n. 2 unità di personale con inquadramento nel profilo di Collaboratore di Amministrazione di VII livello professionale, per la sede di Roma dell'Inapp;
- ✓ emanato, con Determina n. 510 del 23 dicembre 2025 il Bando n. 2 del 2025 relativo ad una procedura selettiva, per titoli ed esami, riservato ai soggetti con disabilità, iscritti negli elenchi di cui all'art. 8, legge 12 marzo 1999, n. 68, della Città Metropolitana di Roma Capitale, per l'attivazione di n. 2 tirocini formativi e di orientamento, della durata di n. 9 mesi, finalizzati all'assunzione a tempo pieno e indeterminato di n. 2 unità di personale con inquadramento nel profilo di Collaboratore Enti di ricerca di VI livello professionale, per la sede di Roma dell'Inapp;

²⁹ Adottato dal Consiglio di Amministrazione INAPP con delibera n. 22 del 20 dicembre 2024.

³⁰ Fonte PIAO 2026-2028.



- ✓ emanato, con Determina 480 dell'11 dicembre 2025, l'Avviso n. 3 del 2025 - Procedura selettiva, per titoli e colloquio, per n. 2 posti da Dirigente di Ricerca (I livello professionale), ai sensi dell'art. 15, comma 6, CCNL Istituzioni e degli Enti di Ricerca e Sperimentazione del 7 aprile 2006 - quadriennio normativo 2002-2005 - I biennio economico 2002-2003;
- ✓ emanato, con Determina 481 dell'11 dicembre 2025, l'Avviso n. 4 del 2025 - Procedura selettiva, per titoli ed esame, per n. 1 posto da Dirigente Tecnologo (I livello professionale) ex art. 15, comma 6, CCNL Istituzioni ed Enti di Ricerca e di Sperimentazione del 7 aprile 2006;
- ✓ emanato, con Determina n. 505 del 23 dicembre 2025, l'Avviso n. 5 del 2025 - Procedura selettiva, per titoli ed esame, per n. 8 posti da Primo Ricercatore (II livello professionale) ex art. 15, comma 5, CCNL Istituzioni ed Enti di Ricerca e di Sperimentazione del 7 aprile 2006;
- ✓ emanato, con Determina n. 506 del 23 dicembre 2025, l'Avviso n. 6 del 2025 - Procedura selettiva, per titoli ed esame, per n. 2 posti da Primo Tecnologo (II livello professionale) ex art. 15, comma 5, CCNL Istituzioni ed Enti di Ricerca e di Sperimentazione del 7 aprile 2006.

Le risorse finanziarie

Nella programmazione 2025 del PIAO sono state ricomprese tutte **le attività istituzionali a carattere ricorrente, nonché la sintesi dei diversi piani, programmi e progetti operativi**, con finalità, fonti finanziarie e committenze diverse, nazionali e dell'Unione europea. Gli indirizzi scientifici emanati dall'Organo di governo dell'Istituto sono stati tradotti in azioni concrete e in risultati scientifici resi disponibili, in coerenza con la *mission* dell'INAPP, a favore dei *policy maker* nei settori del mercato del lavoro, dell'inclusione sociale e della formazione, nonché a beneficio degli stakeholder rilevanti, della comunità scientifica e della collettività nel suo complesso.

Per lo svolgimento delle proprie attività istituzionali, l'Istituto riceve e utilizza un contributo ordinario di funzionamento da parte del Ministero del lavoro e delle politiche sociali. Inoltre, Inapp riceve fondi a destinazione vincolata da parte di soggetti esterni che riguardano:

- attività relative alla programmazione dei Fondi Strutturali FSE;
- programmi europei per la cui attuazione nello Stato membro Italia l'incarico è stato affidato all'Istituto (Erasmus Plus, Programma CEDEFOP ReferNet, Implementation of the European Agenda for Adult Learning);
- altre risorse finanziarie derivanti da accordi, convenzioni e protocolli con soggetti e istituzioni nazionali e internazionali.



Risorse finanziarie stanziare ed accertate nel 2025 per Programmi, Piani e Progetti

PROGRAMMI / PIANI/PROGETTI	TIPOLOGIA FONTE FINANZIARIA	ENTRATE (*)		% entrata accertata sul totale accertato
		STANZIATE	ACCERTATE	
Attività istituzionali ricorrenti	Fondo Istituzionale	36.584.092,95	36.584.093,00	21,88%
Fondo Sociale Europeo 2025 - PN GDL	Fondo Sociale Europeo – Fondo di Rotazione 2025	18.870.342,00	18.870.342,00	11,29%
Erasmus plus funds per le azioni decentrate	Commissione Europea – Fondi Nazionali	106.512.965,76	106.512.965,76	63,71%
Erasmus Plus funzionamento periodo 01/01/2025 - 31/12/2025	Commissione Europea – Fondi Nazionali	3.729.098,00	3.729.098,00	2,23%
National coordinators for the implementation of the European Agenda for Adult Learning - Agreement 2024- 2025	Fondi Internazionali	243.749,32	243.749,32	0,15%
Eulep "European Learning Experience Platform" 01/06/2022 - 31/05/2026	Fondi Internazionali	23.335,15	23.335,15	0,01%
EQAVET NRP ITALY - project 101124644 - 01/09/2023 - 31/08/2026	Fondi Internazionali	90.778,10	90.778,10	0,05%
Refernet 2025	Fondi Internazionali	43.620,00	43.620,00	0,03%
Progetto Fondimpresa 2023/2026	Fondi nazionali	24.703,03	24.703,03	0,01%
Accordo di collaborazione con Dip.to Politiche della Famiglia - 01/01/2023 - 30/06/2027	Fondi nazionali	255.447,65	255.447,65	0,15%
Promozione parità retributiva - 14/03/2023 - 30/06/2026	Fondi nazionali	353.316,67	353.316,67	0,21%
Finanziamento EURES TARGETED MOBILITY SCHEME 2025-2027	Fondi Internazionali	121.069,76	121.069,76	0,07%
Contrasto alla deprivazione materiale 15/04/2024 - 14/04/2026	Fondi nazionali	33.849,18	33.849,18	0,02%
Accordo di collaborazione con Università di Verona - 17/06/2024 - 31/12/2027	Fondi nazionali	48.214,73	48.214,73	0,03%



PROGRAMMI / PIANI/PROGETTI	TIPOLOGIA FONTE FINANZIARIA	ENTRATE (*)		% entrata accertata sul totale accertato
		STANZIATE	ACCERTATE	
Euroguidance National View Italy 2024 - 2026 (Project n. 101163221 ENVI 2024- 2026)	Fondi Internazionali	71.060,00	71.060,00	0,04%
Finanziamento Towards Operational National Qualification Framework in Italy (Project n. 101163296 ToNQFit)	Fondi Internazionali	46.816,00	46.816,00	0,03%
Finanziamento Pass2Europe (Project n. 101163230 P2E)	Fondi Internazionali	46.816,00	46.816,00	0,03%
L' integrazione possibile tra sociale e sanitario di Roma Capitale nel Progetto di LGNet 3	Fondi nazionali	26.377,58	26.377,58	0,02%
Accordo di collaborazione con ARTI - Agenzia Regionale per la Tecnologia, il trasferimento tecnologico e l'Innovazione	Fondi nazionali	50.000,00	50.000,00	0,03%
PROGETTO ADULT LEARNING 2026-2027 - 101260196	Fondi Internazionali	0,00	544.485,60	0,32%
Totale attività INAPP		167.175.651,88	167.720.137,53	100,00%

Fonte: Rendiconto generale INAPP 2025, approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 8 del 30 aprile 2026.

La tavola precedente sintetizza le principali entrate assegnate/accertate nel 2025, distinte in base alle diverse tipologie di finanziamento ricevute, e restituisce un'immagine aggregata delle attività svolte.

In particolare, nel quadro di riferimento delineato dal PIAO 2025-2027 e dal relativo Piano Triennale di Attività, articolato nei tre ambiti previsti dal D. Lgs. n. 218/2016 già richiamati, sono di seguito sinteticamente illustrate le principali attività svolte e i risultati conseguiti dall'Istituto nel corso del 2025.

Nell'ambito di **Ricerca Istituzionale** l'Istituto ha proseguito nello svolgimento delle **attività di ricerca a carattere ricorrente**, *ex lege* o per conto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali che confluiscono in specifici rapporti. L'Istituto ha inoltre contribuito alla predisposizione di **relazioni annuali e documenti programmatici** previsti dalla normativa vigente, con particolare riferimento alle politiche per l'invecchiamento attivo, l'inclusione sociale e la prevenzione delle fragilità nella popolazione anziana, nell'ambito della collaborazione con il Dipartimento per le Politiche della Famiglia e il CIPA. Nell'ambito della collaborazione con l'Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL), l'Istituto ha contribuito alla Relazione annuale **sulle convalide delle dimissioni e risoluzioni consensuali delle lavoratrici madri e dei lavoratori padri** ai sensi dell'art. 55 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151. L'Inapp ha inoltre contribuito alla predisposizione della **Relazione annuale sulla situazione energetica nazionale** curata dal Ministero dell'Ambiente e della Sicurezza energetica e ha proseguito le attività di consulenza e assistenza tecnica specialistica, con particolare riferimento ai sistemi di validazione e certificazione delle competenze.



Nell'ambito delle funzioni e compiti assegnati con **atti di alta amministrazione**, l'Istituto è stato impegnato a dare attuazione: alla Convenzione non onerosa sottoscritta con il Dipartimento per le politiche del lavoro, previdenziali, assicurative e per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro del 23 ottobre 2024; all'Accordo ex art. 15 della legge n. 241/90 con il Dipartimento per le Politiche sociali, del Terzo settore e migratorie del Ministero del Lavoro, sottoscritto in data 25 marzo 2025 con la finalità di individuare obiettivi e temi di comune interesse sui quali sviluppare la cooperazione istituzionale tra le parti. L'INAPP ha dato, altresì, attuazione alle **attività previste da specifiche Convenzioni** con le singole Direzioni generali del Ministero del Lavoro e con la Presidenza del Consiglio dei ministri. L'Istituto ha inoltre assicurato **attività di analisi, monitoraggio e valutazione** a supporto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali in materia di Centri per l'impiego, politiche attive del lavoro, misure di sostegno al reddito, sistema duale finanziato dal PNRR, fondi interprofessionali e Fondo Nuove Competenze, nonché nell'ambito delle attività relative alla certificazione di genere, al Terzo settore e all'attuazione del Piano d'azione per l'economia sociale. Il 2025 è stato il terzo anno d'intervento dell'Istituto quale **Organismo intermedio del PN Giovani, Donne e Lavoro FSE+ 2021-2027**. Sulla base del Piano di Attuazione v.2 e del Piano di dettaglio per le annualità 2023-2026 v.4 INAPP ha, fino alla fine di ottobre, dato attuazione alle otto operazioni previste. Dal 1° novembre l'Istituto ha proseguito le attività, come previsto dal nuovo Piano di Attuazione v.3, avviando quindi anche le nuove operazioni (Op.9, 10, 11 e 12). Infine, nell'ambito del **Sistema Statistico Nazionale (SISTAN)**, l'Istituto, in qualità di ente di informazione statistica del Sistema Statistico Nazionale, oltre a portare avanti le rilevazioni e attività statistiche già presenti nel Programma Statistico Nazionale (PSN 2023-2025), ha partecipato, altresì, alle riunioni dei Circoli di Qualità del PSN.

Con riferimento all'ambito della **Ricerca scientifica**, il PIAO 2025-2027 aveva previsto l'avvio di **nuove linee di attività**, sviluppate alla luce del mutato contesto istituzionale e finalizzate al rafforzamento delle attività di ricerca istituzionale già descritte. Nel corso del 2025 tali linee sono state progressivamente avviate, con particolare riferimento ad alcune **tematiche di rilevanza strategica**, quali gli effetti dell'invecchiamento della popolazione, delle trasformazioni tecnologiche e del mismatch tra domanda e offerta di lavoro, nonché i temi delle competenze, della sostenibilità delle prestazioni sociali, della non autosufficienza e delle transizioni nel mercato del lavoro. Le attività sono state sviluppate secondo un approccio interdisciplinare e comparativo, orientato a supportare il *decision making* attraverso analisi, reportistica periodica e valutazioni sull'efficacia delle politiche pubbliche. Parallelamente, sono proseguite le attività già previste nei precedenti Piani Triennali di Attività, portate avanti secondo una logica di continuità, integrazione e progressivo raccordo con le nuove linee di ricerca avviate nel corso del 2025. Sempre nell'ambito della Ricerca scientifica, è proseguita l'attività di consolidamento e integrazione delle **basi dati statistiche dell'Istituto**, considerate strategiche per l'analisi dei sistemi formativi, delle dinamiche del mercato del lavoro e delle disuguaglianze sociali. L'Inapp ha inoltre continuato a garantire la disponibilità e **l'accesso pubblico gratuito alle basi dati** derivanti dalle proprie rilevazioni statistiche, nel rispetto della normativa in materia di protezione dei dati personali e segreto statistico. Inoltre, l'Istituto ha perseguito **un rafforzamento del proprio posizionamento internazionale**, tramite il consolidamento del proprio network di riferimento e l'attivazione di nuove collaborazioni in una dimensione transnazionale. Tra i **Programmi di ricerca e le iniziative internazionali** rilevanti a cui l'istituto ha partecipato si evidenziano in particolare OCSE-PIAAC, European Social Survey, Eurofound. Anche per quanto riguarda la predisposizione di candidature in risposta a **Call for Proposal o Call for Tender nazionali, europei e internazionali**, l'Istituto ha continuato ad ottenere risultati soddisfacenti. I principali progetti attivi nell'annualità sono: Progetto Erasmus+ EULEP, Progetto Horizon Europe EU-ALMPO, Bando leFP Sardegna.



Infine, l'Inapp ha sottoscritto e rinnovato numerosi **accordi, convenzioni e protocolli d'intesa** con istituzioni e organismi pubblici e privati, nazionali e internazionali, finalizzati al rafforzamento delle attività di ricerca, analisi, monitoraggio e supporto tecnico-scientifico dell'Istituto, in attuazione di quanto previsto dall'art. 2, comma 2, dello Statuto (Fondazione Istituto per la Finanza e l'Economia Locale (IFEL), Università degli Studi di Bari Aldo Moro - Dipartimento di Scienze Politiche, Sapienza Università di Roma - Dipartimento di Economia e Diritto, Rete Nazionale Italiana EURODESK, Roma Capitale - Dipartimento Politiche Sociali e Salute, Agenzia regionale per la tecnologia, il trasferimento tecnologico e l'innovazione, OCSE, UNICEF, ETF - European Training Foundation, Roma Capitale - Dipartimento Politiche Sociali e Salute, OECD, Università di Roma "La Sapienza" - Dipartimento di Scienze Sociali ed Economiche (DISSE), Centro Provinciale per l'Istruzione degli Adulti (CPIA) Caltanissetta ed Enna, Università degli Studi del Molise – UNIMOL).

Con riferimento all'ambito della **Terza Missione**, l'Istituto ha proseguito le attività di potenziamento dei servizi digitali, con particolare attenzione ai profili di cybersecurity e interoperabilità dei sistemi, nonché le iniziative di promozione e disseminazione scientifica rivolte sia agli stakeholder istituzionali sia al pubblico più ampio. È stato inoltre rafforzato l'utilizzo dei canali social e degli strumenti multimediali per la diffusione dei contenuti e la valorizzazione degli output di ricerca, unitamente alle attività editoriali scientifiche in open access e alle iniziative seminariali, convegnistiche e divulgative promosse o partecipate dall'Istituto. In tale ambito, si segnala il riconoscimento della classificazione in **fascia A ANVUR** della rivista scientifica "**Sinappsi**", quale ulteriore elemento di consolidamento della visibilità e del posizionamento scientifico dell'Ente. Nel medesimo quadro, la **Biblioteca INAPP "Vincenzo Saba"** ha continuato a rappresentare un'infrastruttura strategica di supporto alla produzione e diffusione della conoscenza.

L'Agenzia Nazionale Erasmus+ INAPP ha finanziato **576 progetti**, di cui 514 di mobilità transnazionale ai fini di apprendimento e 62 progetti di partenariati per la cooperazione. I progetti di mobilità transnazionale 2025 finanziati hanno previsto un numero complessivo di **22.807 partecipanti** tra discenti e professionisti della formazione, con il coinvolgimento di 22,11% di partecipanti con minori opportunità. Complessivamente sono stati impegnati € 104.599.660,00 per il finanziamento dei progetti Erasmus+ approvati, con un tasso medio di impegno delle risorse finanziarie disponibili pari al 99,5%. Inoltre, nel 2025 i fondi nazionali messi a disposizione dal Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, pari a € 1.406.1822,76, hanno consentito il finanziamento di 8 progetti Erasmus+ di partenariati per la cooperazione in lista di riserva, incrementando ulteriormente le opportunità offerte dal Programma Erasmus+ agli attori dell'istruzione e della formazione professionali italiani. Nel complesso, considerando anche i progetti finanziati nelle precedenti annualità, sono state **1.621 le iniziative Erasmus+ gestite dall'Agenzia Nazionale Erasmus+ INAPP nel 2025**. Tali attività hanno consentito il positivo raggiungimento dei target relativi agli indicatori previsti nel *Work Programme* annuale e ai *Key Performance Indicators* del Sistema di Gestione della Qualità dell'Agenzia nazionale Erasmus+ INAPP.

La gestione economico-finanziaria.

Il Bilancio di Previsione 2025 è stato adottato dal Consiglio d'Amministrazione il 30 ottobre 2024 con delibera n. 14 e approvato dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali con nota prot. n. 0011498 del 19 dicembre 2024 (protocollo Inapp n. 0020658 del 19 dicembre 2024).

Successivamente è stato modificato con l'adozione di quattro note di variazione decisionale:



- I Nota di Variazione Decisionale 2025, adottata dal Consiglio d'Amministrazione il 18 febbraio 2025 con delibera n. 2 e approvata dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali (MLPS), con nota prot. 3815 del 7 marzo 2025;
- II Nota di Variazione Decisionale 2025, adottata dal Consiglio d'Amministrazione il 27 maggio 2025 con delibera n. 5 e approvata dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali (MLPS), con nota prot. 10696 del 19 giugno 2025.
- III Nota di Variazione Decisionale 2025, adottata dal Consiglio d'Amministrazione il 24 luglio 2025 con delibera n. 9 e approvata dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali (MLPS), con nota prot. 12754 del 5 agosto 2025;
- IV Nota di Variazione Decisionale 2025 adottata dal Consiglio d'Amministrazione il 19 dicembre 2025 con delibera n. 15 e approvata dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali (MLPS), con nota prot. 63 del 5 gennaio 2026;

e quattro note di variazione gestionale:

- I Nota di Variazione Gestionale 2025, adottata dal Direttore Generale il 24 aprile 2025 con determina n. 159;
- II Nota di Variazione Gestionale 2025, adottata dal Direttore Generale il 7 agosto 2025 con determina n. 314;
- III Nota di Variazione Gestionale 2025, adottata dal Direttore Generale il 22 ottobre 2025 con determina n. 401;
- VI Nota di Variazione Gestionale 2025, adottata dal Direttore Generale il 31 ottobre 2025 con determina n. 406.

3. La performance organizzativa

La terza sezione della Relazione è dedicata alla rendicontazione dei risultati della performance organizzativa.³¹ Pertanto, di seguito sono presentati:

- i risultati ottenuti rispetto agli obiettivi annuali, evidenziando eventuali scostamenti rispetto ai target e le loro cause;
- i risultati ottenuti rispetto ai target annuali degli obiettivi specifici triennali;
- la valutazione complessiva della performance organizzativa relativa all'anno 2025, tenendo conto degli effetti del contesto, interno ed esterno, illustrato nella precedente sezione

3.1 Obiettivi e risultati annuali

La programmazione della performance 2025 dell'Istituto³² è stata articolata sulla base:

- **dell'Atto di indirizzo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali** per il triennio 2024-2026 (DM n. 120 del 16 luglio 2024);
- degli **Indirizzi strategici** dell'Istituto per il triennio 2025-2027 (Delibera del Consiglio di Amministrazione INAPP n. 18 del 25 novembre 2024).

³¹ Linee guida per la Relazione annuale sulla performance n. 3 di novembre 2018 della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica, Ufficio per la valutazione della performance.

³² Inserita (sez. 2.2) nel PIAO 2025-2027, adottato dal Consiglio di Amministrazione INAPP con delibera n. 1 del 18 febbraio 2025.



Gli indirizzi strategici, deliberati dal Consiglio di Amministrazione INAPP per il triennio 2025-2027, sono stati assunti quali obiettivi specifici dell'Istituto. Inoltre, come già detto, con Delibera del Presidente Inapp, n. 5 del 28 novembre 2024, sono stati definiti tre Obiettivi Strategici in materia di anticorruzione e trasparenza (OSAT), validi per il triennio 2025-2027.

Il conseguimento degli obiettivi programmati, finalizzato a potenziare il contributo dell'Istituto allo sviluppo culturale, scientifico e socioeconomico del Paese (Valore pubblico), è responsabilità dell'intero Istituto; il loro perseguimento è stato affidato alle unità organizzative sulla base delle specifiche responsabilità funzionali (obiettivi operativi annuali ³³ e relativi indicatori e target).

Nel 2025 sono stati assegnati e rendicontati **267 obiettivi annuali** (operativi ed individuali).

Di seguito si presenta la distribuzione degli obiettivi annuali con riferimento agli obiettivi strategici e alle macro-funzioni organizzative.

Obiettivi Strategici	Obiettivi operativi	Obiettivi individuali	Totale
OS1 - Ricerca Istituzionale	24	1	25
OS2 – Ricerca scientifica	33	1	34
OS3 – Terza missione	24	9	33
OSAT1 – Prevenzione della corruzione	5	5	10
OSAT2 – Trasparenza amministrativa	5	10	15
OSAT3 – Semplificazione e digitalizzazione	1		1
POC1 – Salute organizzativa	24	56	80
POC2 – Salute professionale	6	53	59
POC3 – Salute digitale	6	4	10
Totale	128	139	267

Macro-funzioni	Obiettivi operativi	Obiettivi individuali	Totale
Direzione generale	4	3	7
Direzioni amministrative	17	32	49
Servizi trasversali	35	75	110

³³ Nella presente Relazione è utilizzata la nomenclatura adottata con l'aggiornamento 2025 del Sistema di misurazione e valutazione delle performance (delibera del Consiglio di Amministrazione n. 18 del 19 dicembre 2025). Gli obiettivi specifici e strategici ed i relativi indicatori e target, a carattere triennale, definiscono assieme alle Priorità operative complementari la performance organizzativa istituzionale. Gli obiettivi operativi ed i relativi indicatori e target definiscono i risultati attesi, a valenza annuale, attribuiti alle unità organizzative. La performance organizzativa dell'unità operativa e gli eventuali obiettivi individuali annuali, assegnati alle singole unità di personale con responsabilità di direzione e/o coordinamento delle funzioni ed unità organizzative di secondo e terzo livello, assieme ai comportamenti organizzativi espressi, costituiscono il riferimento per la misurazione e valutazione della performance individuale annuale.



Macro-funzioni	Obiettivi operativi	Obiettivi individuali	Totale
Funzione Ricerca	63	16	79
AN Erasmus+	3	10	13
Specifiche funzioni <i>ex lege</i>	6	3	9
Totale	128	139	267

Il livello di conseguimento degli obiettivi operativi annuali nel 2025 è stato complessivamente molto elevato. Su un totale di 128 obiettivi, **soltanto in tre casi** si è registrato un risultato inferiore al target programmato; le relative motivazioni sono puntualmente illustrate nel prosieguo della Relazione.

Tale andamento riflette l'approccio adottato in fase di programmazione, prevalentemente orientato al consolidamento dei risultati già conseguiti, attraverso target sostenibili e coerenti con le capacità organizzative e operative dell'Istituto. Nei settori maggiormente interessati dall'evoluzione del contesto istituzionale e dall'ampliamento delle funzioni attribuite all'INAPP sono stati invece previsti obiettivi di sviluppo più significativi, finalizzati ad accompagnare il progressivo rafforzamento delle attività di supporto tecnico-scientifico e operativo assicurate dall'Istituto.

Il soddisfacente risultato conseguito da tutte le unità organizzative rispetto agli obiettivi operativi di competenza si è riflesso nei risultati conseguiti per quanto riguarda la performance organizzativa di livello istituzionale (obiettivi specifici).

Nell'**Allegato 1** alla presente Relazione sono presentati nel dettaglio i risultati conseguiti rispetto agli obiettivi operativi annuali dalle diverse funzioni ed unità organizzative dell'Istituto.

Uffici Dirigenziali amministrativi-gestionali

Nell'annualità in esame:

- all'Ufficio dirigenziale Gestione e Valorizzazione delle Risorse Umane sono stati assegnati obiettivi annuali riguardanti, in particolare: l'attuazione della pianificazione strategico-gestionale; la promozione della valorizzazione e dell'empowerment del personale, del benessere organizzativo, della salute e della conciliazione vita-lavoro, nonché al contrasto di ogni forma di discriminazione; l'adozione di strumenti di incentivazione del personale.
- all'Ufficio dirigenziale Amministrazione e Bilancio sono stati assegnati obiettivi annuali riguardanti, in particolare: il monitoraggio e la rendicontazione delle spese sostenute dall'Istituto in qualità di Organismo intermedio del PN GDL, insieme al monitoraggio fisico e finanziario del medesimo Piano; il controllo delle procedure di riscossione dei crediti e della gestione dei residui attivi e passivi; la verifica del rispetto dei tempi per l'acquisizione di beni e servizi; nonché il monitoraggio delle spese rendicontate su fondi esterni e la gestione delle eventuali osservazioni o rilievi.
- all'Ufficio dirigenziale Controllo di Gestione e Performance sono stati assegnati obiettivi annuali riguardanti, in particolare: il supporto tecnico e metodologico alle attività e agli adempimenti connessi al ciclo della performance; l'aggiornamento dell'analisi organizzativa e la mappatura/digitalizzazione delle procedure amministrative; l'analisi delle principali evidenze gestionali relative alle attività istituzionali; il contributo agli interventi per la transizione digitale e l'interoperabilità dei sistemi informativi a supporto delle funzioni operative e gestionali.



Servizi/Uffici trasversali

La struttura organizzativa dell'INAPP ha previsto, come anticipato, nel 2025 tredici Servizi trasversali – quattro afferenti Presidenza e nove alla Direzione Generale – oltre a un Ufficio Legale.

Gli obiettivi annuali assegnati nei rispettivi ambiti di competenza sono stati conseguiti con sostanziale rispetto dei target previsti. Solo per due Servizi non è stato integralmente raggiunto il target programmato.

Nel primo caso, con riferimento al numero di lavori (schede) inseriti nel PSN 2026-2028, il mancato raggiungimento del target è derivato dalla decisione del COMSTAT di non contemplare più, nella nuova programmazione, i lavori relativi ai “sistemi informativi” come schede PSN. Ciò ha comportato per l'Inapp l'eliminazione di due schede e la chiusura di ulteriori due attività concluse, determinando la presentazione complessiva di 16 lavori/schede nel PSN 2026-2028.

Nel secondo caso, relativo al numero di candidature presentate su bandi di ricerca competitivi internazionali in qualità di partner, lo scostamento è riconducibile alla scelta dell'Istituto intervenuta nel corso dell'anno di non partecipare a bando con il ruolo di partener, ma di limitarsi a quelli dove l'Inapp poteva assumere un ruolo di coordinamento. In particolare, per il progetto AIDA, inizialmente previsto con partecipazione in qualità di partner, l'Inapp ha successivamente assunto il ruolo di capofila, determinando il superamento del target previsto per il relativo indicatore.

Strutture di ricerca

Il modello organizzativo dell'INAPP, nel 2025, è risultato articolato in sei Strutture di ricerca, impegnate nella realizzazione di obiettivi annuali relativi alla Ricerca istituzionale (attività di competenza previste dal Piano triennale di attività (PTA), dal Piano di attuazione annuale dell'INAPP come Organismo intermedio del PN GDL o da altre committenze istituzionali, con indicatori di attuazione fisica – output), alla Ricerca scientifica (attività di ricerca scientifica previste a valere sui fondi istituzionali o su altre committenze, con indicatori di risultato – pubblicazioni validate in peer review per le linee editoriali dell'Istituto, presentate ed accettate in *call for paper*, validate per la pubblicazione in riviste scientifiche, ecc.), alla Terza missione (attività di valorizzazione e disseminazione scientifica e divulgativa collegate agli specifici ambiti di competenza, quali organizzazioni o co-organizzazione di convegni, seminari e webinar, partecipazioni qualificate, ossia come relatori o *discussant*, ad eventi, ecc.).

Il livello di conseguimento degli obiettivi operativi e dei relativi target è risultato ampiamente positivo, registrando il pieno raggiungimento per tutte le Strutture di ricerca.

Agenzia Nazionale Erasmus+ VET

Tra gli obiettivi assegnati all'Agenzia Nazionale Erasmus+ per il 2025 vi era quello di garantire un efficace supporto agli organismi operanti nel settore dell'istruzione e della formazione professionale, al fine di assicurare la piena comprensione delle regole di allocazione del budget previste dal Programma Erasmus+ per i progetti di mobilità accreditati (KA121) e a breve termine (KA122). L'attività di consulenza e accompagnamento ha consentito un ampio assorbimento delle risorse disponibili e il superamento dei target pianificati. È stato inoltre pienamente raggiunto l'obiettivo relativo alla partecipazione ai progetti di mobilità Erasmus+ (Azione Chiave 1 - KA1) finanziati nel 2025, con un totale di 22.807 partecipanti coinvolti nelle attività di mobilità individuale.

Con riferimento al numero di organismi che hanno preso parte (sia in qualità di capofila che di partecipanti) ai progetti KA 1 nell'annualità, il target previsto non è stato pienamente raggiunto in ragione dell'approccio più



rigoroso adottato in corso d'anno dall'Agenzia nazionale Erasmus+ nella valutazione dei consorzi inattivi, che ha determinato una riduzione del numero di accreditamenti assegnati e, conseguentemente, del numero complessivo di organismi partecipanti ai progetti di mobilità KA1 finanziati nel 2025.

Altre specifiche funzioni ex lege

La struttura organizzativa dell'INAPP è completata da alcune unità/funzioni previste dalla normativa (come è il caso del RPCT – Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, del RTD – Responsabile Transizione Digitale, del RCD – Responsabile Conservazione Digitale). Anche in questo caso gli obiettivi operativi di competenza ed i relativi target sono stati conseguiti.

3.3 Obiettivi triennali, risultati annuali e stato di avanzamento

Il Piano della performance 2025-2027, adottato, come si è detto, dal Consiglio di Amministrazione INAPP con delibera n. 1 del 18 febbraio 2025, ha:

- confermato la struttura della performance organizzativa istituzionale, articolata su tre macro ambiti (Ricerca Istituzionale, Scientifica e Terza missione), come previsto dal D. Lgs. 218/2016, ed integrata con riferimento agli obiettivi per la prevenzione della corruzione e la trasparenza amministrativa (OSAT) e alle priorità operative complementari (POC), finalizzate alla gestione e al presidio della salute organizzativa, professionale e digitale;
- rimodulato, in alcuni ambiti, i target annuali 2025 e la relativa programmazione triennale secondo un approccio prudenziale, tenendo conto delle disposizioni introdotte dal decreto-legge n. 75 del 22 giugno 2023 (“Decreto PA bis”), convertito nella legge n. 112 del 16 agosto 2023, già richiamate nella prima parte della Relazione.

Di seguito, a completamento delle valutazioni sintetiche presentate nella prima parte e tenuto conto delle considerazioni sopra esposte, sono presentati per ciascun obiettivo, in forma tabellare, i risultati programmati (*target*) e conseguiti a livello istituzionale (performance organizzativa) nell'annualità di riferimento.

Obiettivo Specifico	Descrizione sintetica
OS1 Ricerca istituzionale	<i>Adempiere ai compiti attribuiti all'Istituto dal decreto istitutivo (art. 10 D.Lgs. n. 150/2015), incluse le funzioni di supporto tecnico-scientifico al Ministero del Lavoro e delle politiche sociali e alla Rete nazionale dei Servizi per le Politiche del Lavoro, con particolare attenzione alle politiche attive del lavoro, assorbite a seguito della soppressione di Anpal (art. 9 del D.lgs. 150/2015), nonché le ulteriori funzioni attribuite all'Istituto da specifici atti normativi; ai compiti assegnati con atti di alta amministrazione; alle attività connesse ai ruoli di Organismo intermedio del PN FSE+ Giovani, donne e lavoro e di componente del Sistema statistico nazionale (SISTAN). Il rafforzamento delle attività di ricerca che hanno ricadute istituzionali e la produzione di rapporti che hanno scadenze periodiche e che consentono una valutazione più efficace delle misure di politica del lavoro, della formazione e per l'inclusione sociale, rimangono obiettivi primari dell'Istituto. Nella prospettiva della predisposizione di strumenti analitici sintetici e tempestivi, saranno ulteriormente focalizzate le attività di monitoraggio ex lege e la redazione dei relativi rapporti periodici. Tali rapporti e le ulteriori analisi richieste dal Ministero rispetto alle fonti dei dati, alla redazione e alla</i>



pubblicazione saranno coordinate con quelle dell’Inps, dell’Inail e degli altri Istituti interessati, al fine di rappresentare un quadro completo e coerente delle dinamiche del lavoro e dello sviluppo della formazione.

Obiettivo specifico 1 – Ricerca istituzionale

Indicatori	Risultato 2022	Risultato 2023	Risultato 2024	Target 2025	Risultato 2025
1. Numero di prodotti della ricerca istituzionale oggetto di pubblicazione e/o trasmessi alla committenza istituzionale	46	43	34	60	75
2. % Prodotti realizzati su prodotti previsti nell'annualità dal Piano di attuazione Inapp Organismo Intermedio a valere sul PN GDL FSE+ 2021-2027 per gli anni 2023-2026	89%	100%	93%	95%	100%
3. Numero di contributi di policy per il <i>decision making</i> (Policy Brief, analisi valutative, contributi tecnico/scientifici, paper per audizioni ecc.)	50	61	40	75	73

(*) I risultati presentati per il biennio 2022-2023 fanno riferimento al Piano INAPP OI 2018-2023 a valere sul PON SPAO.

L’Obiettivo Specifico 1 – Ricerca Istituzionale è stato **presidiato tramite tre indicatori**, complessivamente volti ad evidenziare la capacità dell’Istituto di adempiere al proprio mandato istituzionale.

Nel complesso, gli indicatori posti a presidio dell’Obiettivo specifico 1 – Ricerca istituzionale sono stati programmati, per l’annualità di riferimento, secondo una logica di incremento prudenziale del Valore pubblico, finalizzata al consolidamento dei risultati positivi conseguiti nel quadriennio 2021–2024. L’incremento atteso è stato distribuito in modo equilibrato tra l’Indicatore OS1.1 (Numero di prodotti della ricerca istituzionale oggetto di pubblicazione e/o trasmessi alla committenza istituzionale) e l’Indicatore OS1.2, volto a presidiare il livello di attuazione del Piano Inapp 2023–2026 quale Organismo Intermedio del Programma nazionale “Giovani, donne e lavoro” FSE+ 2021–2027. Un target più elevato è stato invece previsto per l’Indicatore OS1.3 (Numero di contributi di policy per il *decision making*), in considerazione della soppressione dell’ANPAL e del conseguente ampliamento delle funzioni di ricerca e consulenza tecnico-scientifica attribuite all’Istituto nei confronti del Ministero vigilante.

L’incremento atteso per il terzo target non si è concretizzato nell’esercizio considerato, in quanto il processo di riassetto conseguente al trasferimento delle funzioni dall’ex ANPAL al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha richiesto un periodo di consolidamento organizzativo interno all’Istituto, finalizzato alla ridefinizione di competenze e funzioni in relazione alle nuove attribuzioni ministeriali e, soprattutto, alla diversa natura dei contributi richiesti, profondamente mutata rispetto a quella del 2024, incidendo sulla capacità di tradurre tempestivamente la diversificazione e l’ampliamento delle materie in un corrispondente incremento e diversificazione dei contributi formalizzati.

Il parziale scostamento registrato sul terzo degli indicatori dell’OS1 risulta, in ogni caso, pienamente compensato dal completamento dei prodotti previsti nell’ambito della ricerca istituzionale, oggetto del primo indicatore, nonché alla produzione dei prodotti afferenti al Piano Nazionale Giovani, Donne e Lavoro FSE+, in



coerenza con quanto previsto dal secondo indicatore, con un risultato finale soddisfacente. Tali risultati hanno consentito di assicurare la continuità e la rilevanza strategica dell'azione dell'Istituto, confermando la capacità di adattamento e riallineamento rispetto agli obiettivi complessivi del programma di attività.

Obiettivo Specifico	Descrizione sintetica
OS2 Ricerca scientifica	<i>L'attività di Ricerca scientifica dovrà seguire una logica di interdisciplinarietà, valorizzare le conoscenze e l'expertise già sviluppato nelle ricerche qualitative attinenti alle specifiche aree tematiche ed assicurare un approccio comparativo con le politiche e le esperienze consolidate negli altri Paesi sviluppati ed in particolare quelli aderenti alla UE.</i>

Obiettivo specifico 2 – Ricerca scientifica

Indicatori	Risultato 2022	Risultato 2023	Risultato 2024	Target 2025	Risultato 2025
1. Realizzazione della produzione scientifica programmata e qualificata come prioritaria nell'annualità (numero prodotti)	41	35	42	45	44
2. Numero di contributi accettati in pubblicazioni e riviste scientifiche (Anvur).	65	40	43	38	65
3. Numero di contributi accettati in pubblicazioni e riviste scientifiche (Anvur - classe A).	nd	20	11	14	43
4. Numero di contributi scientifici accettati in call for paper	32	48	54	55	87
5. Numero di contributi scientifici destinati alla pubblicazione nei tipi dell'Istituto accettati a seguito della peer review interna.	40	26	23	30	31
6. Numero di candidature presentate su bandi di ricerca competitivi internazionali, in qualità di capofila nell'annualità	nd	nd	1	2	3
7. Numero di candidature presentate su bandi di ricerca competitivi internazionali, in qualità di partner, partner affiliato o partner associato.	nd	nd	1	2	1
8. Numero di convenzioni e/o protocolli di ricerca sottoscritti con istituzioni nazionali e/o internazionali nell'annualità	15	25	16	10	18
9. Numero di banche dati statistiche public use file (PUF) di titolarità INAPP predisposte e rese accessibili dall'esterno	15	17	21	24	24
10. Numero di banche dati statistiche (microfile per la ricerca, MFR) di titolarità INAPP predisposte e validate (Dir. 11/2018 Comstat) e rese accessibili dall'esterno	15	20	22	25	25



Nel complesso, gli indicatori riferiti all'**Obiettivo specifico 2 – Ricerca scientifica** sono stati programmati secondo una logica di incremento misurato, alla luce dell'andamento registrato nelle annualità precedenti. La dinamica, pur caratterizzata da elementi di disomogeneità, evidenziava una crescita della produzione scientifica istituzionale, ma al contempo segnalava le difficoltà incontrate nel percorso di progressiva qualificazione dei contributi dell'Istituto nella pubblicistica internazionale, come rilevato dagli andamenti 2023–2024 degli indicatori 2 e 3. In fase di programmazione si è ritenuto che l'attuale dimensionamento dell'Istituto, in termini di risorse professionali disponibili, potesse consentire un rilancio, dopo un biennio improntato a prudenza, della partecipazione a partnership scientifiche, sia nazionali sia internazionali, nell'ambito di bandi competitivi. Per il triennio 2025–2027 si è pertanto proceduto all'aggiornamento dei relativi indicatori, introducendo la distinzione tra progetti nei quali l'Istituto assume il ruolo di capofila e quelli in cui partecipa in qualità di partner. È stato inoltre confermato l'elevato impegno istituzionale nella messa a disposizione e nella condivisione delle basi statistiche dell'Istituto a beneficio della comunità scientifica.

Con riferimento a tale Obiettivo, si rileva che, su **dieci indicatori complessivamente previsti**, sei registrano un livello di conseguimento superiore al 100%, uno risulta prossimo al pieno raggiungimento (98%), due conseguono il target previsto e uno si attesta al 50%. Per quest'ultimo indicatore, corrispondente al "Numero di candidature presentate su bandi di ricerca competitivi internazionali in qualità di partner, partner affiliato o partner associato", il mancato raggiungimento del target è riconducibile alla scelta di assumere un ruolo di coordinamento. In particolare, per il progetto AIDA, inizialmente previsto con una partecipazione in qualità di partner, e quindi rientrante a pieno titolo nell'indicatore OS2.7 consentendo così il raggiungimento del target previsto, si è successivamente optato per l'assunzione da parte di INAPP del ruolo di capofila, che ha comportato come conseguenza il superamento del previsto per l'indicatore OS2.6, ma contestualmente il mancato raggiungimento dell'obiettivo OS2.7: il totale previsto era di 4 ed il risultato è comunque di 4.

L'andamento dell'indicatore OS2.2 evidenzia una variabilità fisiologica legata ai tempi dei processi editoriali e di peer review, che determinano una distribuzione non lineare nel tempo della frequenza delle accettazioni da parte delle riviste scientifiche dei prodotti per la loro pubblicazione. Il risultato conseguito (65 contributi) riflette un picco nell'anno 2025 delle accettazioni, riconducibile alla conclusione di più processi editoriali, e determina un livello di conseguimento significativamente superiore alle attese.

Analogamente, l'indicatore OS2.3 presenta un risultato superiore al target, dovuto in larga parte al riconoscimento della rivista dell'Istituto come rivista di classe A da parte dell'ANVUR. Tale classificazione ha comportato l'inclusione dei contributi pubblicati sulla rivista SINAPPSI, precedentemente conteggiati solo nell'indicatore OS2.2, tra quelli rilevanti ai fini dell'indicatore OS2.3, ampliando il perimetro di rilevazione.

Lo scostamento positivo dell'indicatore OS2.4 rispetto al target fissato (55) è riconducibile alla coerenza dei temi oggetto delle call for paper con le linee di ricerca dell'Istituto, che ha favorito una maggiore produzione e presentazione di contributi. Il risultato conseguito (87) conferma pertanto un livello di performance superiore alle attese, anche in considerazione della natura dell'indicatore, influenzata da fattori esterni.

Infine, con riferimento all'indicatore OS2.8, si registra un risultato ampiamente superiore al target previsto (10 su 18), riconducibile al buon andamento delle collaborazioni in essere, che ha favorito il consolidamento e l'ampliamento delle linee di attività, determinando in diversi casi il rinnovo delle convenzioni (n. 7), che viene conteggiato come nuovo evento.

Nel complesso, l'andamento evidenzia una performance ampiamente positiva e superiore alle attese programmate per la maggior parte degli indicatori, suggerendo che la definizione dei target sia stata improntata a criteri di particolare prudenza. I risultati conseguiti confermano, infatti, una capacità produttiva dell'Istituto



superiore rispetto a quanto inizialmente previsto, pur in presenza di un indicatore che ha registrato un livello di realizzazione parziale.

Obiettivo Specifico	Descrizione sintetica
OS3 Terza missione	<i>Perseguire, nelle forme appropriate all'alta qualità della ricerca e con un'attenzione alla diversificazione dei canali e dei target in funzione dell'obiettivo comunicativo, una strategia di comunicazione, promozione, disseminazione e valorizzazione dell'attività, degli strumenti e dei risultati dell'Istituto a favore della comunità scientifica, dei policy makers e degli attori rilevanti.</i>

Obiettivo specifico 3 – Terza missione

Indicatori	Risultato 2022	Risultato 2023	Risultato 2024	Target 2025	Risultato 2025
1. Numero di eventi, anche on line, organizzati o co-organizzati, rivolti ai policy maker, alla comunità scientifica, agli stakeholder e alla cittadinanza.	62	80	92	40	40
2. Numero di partecipazioni qualificate, anche on line, a seminari e convegni, anche non accademici, rivolti a stakeholders e mondo della pratica.	330	203	241	100	152
3. Realizzazione del Rapporto annuale Inapp	1	1	1	1	0
4. Circolazione della produzione Inapp (dato fine annualità, stock, in 000).	7,0	8,6	9,7	9,5	10,7
5. Numero di visite (visualizzazioni pagine) del sito istituzionale nell'annualità (in 000)	675,7	1.020,0	1.387,4	1.100,0	1.659,0
6. Downloading della produzione editoriale Open Archive Inapp+OPAC Inapp (incl. Isfol)	n.d. *	27,2	31,9	27,0	41,6
7. Numero di partecipanti alle attività di mobilità individuali finanziate nell'annualità nell'ambito dell'Azione Chiave 1 VET	12.382	13.740	16.576	18.000	22.807

(*) Come rappresentato nel PIAO 2025-2027, per l'indicatore 6 l'implementazione del sito istituzionale, completata nel 2023, ha introdotto una modalità diversa di rilevazione dei dati, rendendo non confrontabili i risultati con quelli degli anni precedenti.

L'obiettivo specifico 3 - Terza missione costituisce una priorità politica espressa sia con riferimento al riposizionamento istituzionale che alla perseguita complementarità tra ricerca scientifica ed istituzionale. È stato presidiato da sette indicatori, programmati prevedendo un incremento particolarmente prudenziale dei target; in particolare, per gli indicatori che attengono alle attività di disseminazione (indicatori 1 e 2), i target sono stati ridefiniti in considerazione del fatto che, negli anni 2023 e 2024, l'Inapp ha rivestito il ruolo di Coordinatore nazionale per l'implementazione dell'Anno Europeo delle Competenze. Tale incarico ha comportato un incremento straordinario delle attività di disseminazione rispetto a quelle ordinariamente connesse alla valorizzazione della produzione di ricerca dell'Istituto.



Un approccio prudentiale ha interessato anche gli indicatori relativi alle attività di comunicazione, tenuto conto dell'introduzione di nuovi strumenti di rilevazione finalizzati a migliorare la qualità dei dati utilizzati per la misurazione dei risultati. L'implementazione di tali strumenti poteva infatti comportare, nella fase iniziale, alcune criticità connesse alla configurazione e alla messa a regime dei sistemi. I target relativi alle attività dell'Agenzia Nazionale Erasmus+ risultavano coerenti con quelli concordati con la Commissione europea. Con riferimento a tale Obiettivo, si rileva che, su **sette indicatori complessivamente previsti**, cinque registrano un livello di conseguimento superiore al 100%, uno risulta pienamente raggiunto (100%) e uno non è stato realizzato (0%). Con riferimento a quest'ultimo, si rappresenta che il mancato conseguimento per l'anno 2025 è riconducibile a una scelta di natura strategica. In particolare, si è ritenuto opportuno, anziché produrre un rapporto unico a livello di Istituto, omnicomprensivo, di sviluppare rapporti e reportistica focalizzati su specifiche tematiche di competenza dell'Istituto e, pertanto, più rispondenti alle esigenze conoscitive e di supporto alle politiche del lavoro a livello nazionale.

Obiettivo Strategico	Descrizione sintetica
OSAT1 Prevenzione della corruzione	<i>Proseguire nella crescita costante della cultura dell'integrità e della promozione della legalità attraverso la realizzazione di attività di informazione e di formazione al personale, nonché l'applicazione e/o progettazione di specifiche misure in materia di prevenzione della corruzione, trasparenza e accesso civico generalizzato.</i>
OSAT2 Trasparenza amministrativa	<i>Assicurare il continuo aggiornamento e la massima accessibilità dei contenuti pubblicati nella Sezione "Amministrazione trasparente" del portale istituzionale, in attuazione sia di obblighi normativi sia di scelte informative disposte dall'Amministrazione.</i>
OSAT3 Semplificazione e digitalizzazione	<i>Procedere con il monitoraggio dell'avanzamento dei processi di digitalizzazione mappati nel corso degli anni precedenti, quest'ultima considerata una misura di prevenzione della corruzione particolarmente importante dal PNA 2019.</i>

Obiettivi strategici anticorruzione e per la trasparenza (OSAT)

OSAT	Indicatori	Risultato 2022	Risultato 2023	Risultato 2024	Target 2025	Risultato 2025
OSAT1	1. Livello % di realizzazione delle misure di prevenzione della corruzione programmate nell'annualità	100%	96%	96%	95%	100%
OSAT1	2. Livello % di coinvolgimento del personale nelle iniziative informative/formative in materia di etica, integrità e trasparenza	21%	20%	100%	25%	100%
OSAT2	3. Grado di trasparenza dell'amministrazione	100%	100%	100%	95%	100%
OSAT3	4. Livello % di digitalizzazione delle principali procedure degli Uffici amministrativi ai fini della riduzione del rischio e per la prevenzione della corruzione	nd	nd	nd	60%	61,2%



Gli indicatori relativi all'**Obiettivo strategico Trasparenza e anticorruzione** (OSAT) sono stati programmati al fine di confermare l'elevato presidio istituzionale in materia. La definizione dei target ha inoltre tenuto conto del completamento degli interventi di mappatura, semplificazione e digitalizzazione delle procedure interne, avviati nel 2022, che consentono l'aggiornamento dell'analisi del rischio secondo le metodologie richieste dall'ANAC. Con riferimento al tale Obiettivo, si rileva che tutti gli indicatori previsti registrano un livello di conseguimento superiore al 100%, confermando l'elevato livello di presidio dell'Istituto in materia e l'efficacia delle azioni intraprese in termini di trasparenza, prevenzione del rischio e adeguamento alle indicazioni ANAC. In particolare, per quanto riguarda l'obiettivo **OSAT1**, le 24 attività riferite alle 12 misure previste dal PIAO 2025-2027, risultano completate alla data del 31 dicembre 2025. Con riferimento l'obiettivo **OSAT2**, l'[Attestazione dell'OIV](#) sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione al 30 maggio 2025, ai sensi della Delibera ANAC del 7 maggio 2025, n. 192, relativa all'assolvimento degli obblighi di pubblicazione, risulta che l'Istituto ha assolto tutti gli obblighi relativi alla trasparenza ed all'integrità (100%).

Infine, l'articolazione della performance istituzionale triennale dell'Istituto è completata da obiettivi riferiti alle priorità operative complementari, finalizzate all'adeguamento delle condizioni interne abilitanti e positive richieste dall'attuazione della strategia definita nei documenti di programmazione strategica ed operativa dell'Istituto. Le priorità operative complementari fanno riferimento a tre dimensioni chiave: salute organizzativa (POC1), alla salute professionale (POC2), alla salute digitale (POC3).

Priorità operative complementari – POC

POC	Indicatori	Risultato 2022	Risultato 2023	Risultato 2024	Target 2025	Risultato raggiunto
POC1	1. Tasso di implementazione del regolamento per il lavoro da remoto, misurato in termini di percentuale di personale che usufruisce di modalità di lavoro da remoto rispetto al totale dei dipendenti richiedenti, successivamente all'adozione ufficiale del regolamento.	nd	nd	nd	95%	100%
POC1	2. Indagine sul clima e il benessere organizzativo del personale Inapp	1	1	1	1	1
POC2	3. Livello % di attuazione nell'annualità di quanto previsto in termini assunzionali dal Piano dei fabbisogni del personale per il triennio di riferimento	51%	29%	56%	60%	93%
POC2	4. Ore pro-capite medie annue di formazione del personale sulle competenze strategiche (leadership e <i>soft skill</i> , competenze per le transizioni, competenze tecniche specialistiche, formazione obbligatoria)	nd	nd	25	40	55,6
POC3	5. Analisi e sviluppo della realizzazione di un database unico centralizzato per la gestione del personale	nd	nd	nd	30%	43%



POC	Indicatori	Risultato 2022	Risultato 2023	Risultato 2024	Target 2025	Risultato raggiunto
POC3	6. Completamento e aggiornamento di un documento strategico che descriva in dettaglio l'infrastruttura informatica esistente in Istituto, con particolare riferimento alla gestione e protezione dei dati personali.	nd	nd	nd	1	1

Gli indicatori e i target relativi alle **Priorità operative complementari** (POC) sono stati programmati nel 2025 in coerenza con il percorso di sviluppo definito, confermandone l'impostazione ambiziosa. In particolare, per gli ambiti della salute organizzativa e della salute professionale, si è proceduto all'adeguamento degli indicatori, anche in relazione alla Direttiva 2025 della Funzione pubblica (indicatore 4). Per quanto riguarda la salute digitale, la programmazione ha previsto l'introduzione di nuovi indicatori e target, al fine di monitorare, anche nel breve periodo, l'evoluzione dei fabbisogni tecnologici individuali, nonché lo sviluppo dell'infrastruttura istituzionale e dei relativi profili di sicurezza.

La **priorità operativa complementare 1 – Salute organizzativa** è stata presidiata attraverso due indicatori, relativi al tasso di implementazione del regolamento per il **lavoro da remoto** — misurato in termini di percentuale di personale che usufruisce di modalità di lavoro da remoto rispetto al totale dei dipendenti richiedenti, a seguito dell'adozione del regolamento — e alla realizzazione dell'indagine sul clima e sul **benessere organizzativo**. Entrambi gli indicatori hanno registrato il pieno raggiungimento del target programmato.

Per la **priorità operativa complementare 2 – Salute professionale**, che prevedeva due indicatori relativi al rispetto dei **programmi assunzionali** (risultato conforme al target) e alla capacità istituzionale di consolidare e accrescere il potenziale professionale delle proprie risorse umane, il risultato conseguito è stato largamente superiore al target programmato. In tale ambito, l'aggiornamento 2025 del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP) ha recepito l'obbligo formativo minimo di **40 ore annue**³⁴ per il personale, quale misura finalizzata al rafforzamento e allo sviluppo delle competenze professionali interne.

Infine, la **priorità operativa complementare 3 – Salute digitale** è stata presidiata attraverso due indicatori relativi allo sviluppo di un **database unico centralizzato** per la gestione del personale e all'aggiornamento del **documento strategico** relativo all'infrastruttura informatica dell'Istituto e alla protezione dei dati personali, entrambi pienamente realizzati. Il risultato complessivo che ne deriva si attesta, pertanto, su valori superiori ai target, configurando un esito finale pienamente soddisfacente e coerente con le aspettative programmatiche fissate in sede di pianificazione. Si ritiene, infine, che tale esito, nel suo complesso, testimoni l'impegno costante dell'Istituto nel perseguire un modello gestionale improntato all'efficienza, alla trasparenza e all'aderenza agli indirizzi strategici di sistema.

³⁴ Il SMVP – Aggiornamento 2025, adottato dal Consiglio di amministrazione con delibera n. 18 del 19 dicembre 2025, prevede che la necessità di procedere all'aggiornamento del Sistema discenda dalle innovazioni introdotte dalla normativa vigente e, in particolare, dalla Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 14 gennaio 2025 recante "Direttiva sulla pianificazione della formazione e sullo sviluppo delle competenze funzionali all'efficienza della Pubblica Amministrazione e alla crescita del Paese", che stabilisce un impegno formativo minimo annuale di 40 ore per ciascun dipendente, collegando il raggiungimento degli obiettivi formativi alla valutazione della performance individuale.



Tale risultato evidenzia, inoltre, un rafforzamento complessivo delle condizioni organizzative, dello sviluppo delle competenze del personale e dei processi di innovazione digitale, in coerenza con le linee strategiche definite.

3.4 Valutazione complessiva della performance organizzativa

L'articolazione della performance organizzativa è ampia e copre l'intera struttura organizzativa ed il relativo personale.

Già da qualche anno, l'Istituto ha acquisito, come previsto nel programma di sviluppo digitale, un software dedicato alla programmazione, monitoraggio e controllo, comprensivo di un modulo dedicato alla pianificazione, rendicontazione e valutazione della performance.

L'aggiornamento del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP) per il 2025³⁵, conseguente sia alle novità introdotte dalla normativa vigente³⁶ sia ai rilevanti passaggi istituzionali che hanno interessato l'Istituto e determinato una revisione delle articolazioni organizzative, ha comportato un intervento di aggiornamento e implementazione del sistema informativo, già avviato con riferimento alla performance 2024. La disponibilità di un sistema informativo dedicato ha comunque continuato a garantire benefici tangibili nella gestione, nel monitoraggio e nella rendicontazione delle attività dell'Istituto.

La misurazione della performance organizzativa istituzionale è stata effettuata dall'Istituto e verificata, con i necessari approfondimenti e riscontri, dall'OIV.

L'OIV INAPP contribuisce attivamente e proficuamente al processo di valutazione complessiva della performance organizzativa anche mediante il processo di validazione della relazione stessa.

L'OIV ha espresso le proprie considerazioni sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni nella propria [Relazione 2025](#) e nel [Parere vincolante](#) positivo espresso sull'aggiornamento 2025 del Sistema INAPP di misurazione e valutazione della performance.

4. La performance individuale

Di seguito si rendiconta la performance individuale del personale INAPP, secondo quanto previsto dall'aggiornamento 2025 del Sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP).

4.1 Valutazione del Direttore generale

La valutazione della performance individuale del Direttore generale è stata effettuata, secondo quanto previsto³⁷, con riferimento a tre componenti (istituzionale-organizzativa, individuale e comportamenti organizzativi e competenze di ruolo), di seguito riportate; l'iter di valutazione prevede tre passaggi successivi:

1. il Direttore generale formula e trasmette la propria autovalutazione al Presidente e all'OIV³⁸;
2. l'OIV formula la propria proposta valutativa al Presidente³⁹;

³⁵ Il [SMVP 2025](#) INAPP è stato adottato dal Consiglio di Amministrazione con delibera n. 18 del 19 dicembre 2025.

³⁶ La citata Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 14 gennaio 2025, recante "Direttiva sulla pianificazione della formazione e sullo sviluppo delle competenze funzionali all'efficienza della Pubblica Amministrazione e alla crescita del Paese".

³⁷ Aggiornamento 2025 SMVP, pagg. 12 e 13.

³⁸ Nota prot. n. 5019 del 9 aprile 2026.

³⁹ Nota prot.n. 5705 del 22 aprile 2026.



3. il Presidente definisce la valutazione annuale della performance del Direttore generale⁴⁰.

Valutazione della performance 2025 del Direttore generale

Componente	Punteggio max conseguibile
Istituzionale – organizzativa Livello % di conseguimento degli indicatori/target programmati relativi agli obiettivi specifici attribuiti al Direttore Generale. (media aritmetica dei risultati % conseguiti)	40
Individuale Livello % di conseguimento degli indicatori/target programmati relativi agli obiettivi individuali del Direttore Generale. (media aritmetica dei risultati % conseguiti)	40
Comportamenti organizzativi e competenze di ruolo Rispondenza dei comportamenti e delle competenze espresse nel ruolo e nelle attività di assegnazione.	20
Totale	100

L'Istituto ha previsto, già nel SMVP 2024, l'integrazione della normativa relativa al rispetto dei tempi di pagamento delle fatture commerciali, ai sensi dell'articolo 4-bis del decreto-legge 24 febbraio 2023, n. 13, convertito con modificazioni dalla legge 21 aprile 2023, n. 41, e della circolare attuativa RGS e DFP del 3 gennaio 2024.

A tal fine, nella componente individuale del Responsabile dell'Ufficio dirigenziale generale è stato inserito uno specifico obiettivo annuale relativo al rispetto dei tempi di pagamento. Questo obiettivo, ai fini del riconoscimento della retribuzione di risultato, contribuisce per una quota non inferiore al 30% alla valutazione complessiva. L'indicatore di riferimento per la misurazione dell'obiettivo è rappresentato dal ritardo annuale previsto all'articolo 1, commi 859, lettera b), e 861, della legge 30 dicembre 2018, n. 145.

Il punteggio massimo attribuibile sarà determinato in base ai seguenti criteri:

- Ritardo pari o inferiore a 0 giorni: punteggio 30;
- Ritardo superiore a 0 giorni e fino a 2 giorni: punteggio 20;
- Ritardo superiore a 2 giorni e fino a 5 giorni: punteggio 10;
- Ritardo superiore a 5 giorni: punteggio 0.

La componente individuale del Responsabile dell'Ufficio dirigenziale generale comprende altresì ulteriori obiettivi, tra cui la promozione della partecipazione alle attività formative, sia per sé sia per il personale assegnato. L'aggiornamento 2025 del SMVP, in recepimento delle novità normative intervenute in materia⁴¹, ha innalzato da 24 a **40 ore l'impegno formativo minimo annuo**. In tale ambito, il Responsabile è chiamato non solo a curare il costante aggiornamento delle proprie competenze professionali, ma anche a promuovere la formazione continua del personale assegnato.

⁴⁰ Nota prot.n. 5944 del 28 aprile 2026.

⁴¹ La citata Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 14 gennaio 2025, recante "Direttiva sulla pianificazione della formazione e sullo sviluppo delle competenze funzionali all'efficienza della Pubblica Amministrazione e alla crescita del Paese".



4.2 Valutazione del personale

La valutazione della performance individuale dei **dirigenti amministrativi di II fascia, dei responsabili di unità organizzativa di secondo livello e dei coordinatori delle sub-articolazioni organizzative (terzo livello)** è stata effettuata, secondo quanto previsto⁴², con riferimento a tre componenti (operativa, individuale e comportamenti organizzativi e competenze di ruolo).

Per i Dirigenti amministrativi responsabili degli Uffici dirigenziali non generali, l'aggiornamento del SMVP 2025, introdotto per rispondere alle novità normative già accennate, ha previsto specifici obiettivi individuali, tra cui la promozione della partecipazione ad attività formative, sia per sé sia per il personale assegnato, con un impegno complessivo **minimo di 40 ore annue**.

Inoltre, in continuità con quanto già previsto nell'aggiornamento 2024 del SMVP, anche per il 2025 per il Dirigente amministrativo responsabile dell'Ufficio Dirigenziale Amministrazione e Bilancio, è stato previsto un obiettivo annuale relativo al rispetto dei tempi di pagamento. Questo obiettivo contribuisce per almeno il 30% alla valutazione della retribuzione di risultato e viene misurato in base all'indicatore di ritardo annuale previsto dall'articolo 1, commi 859, lettera b), e 861, della legge 30 dicembre 2018, n. 145.

Il punteggio massimo conseguibile sarà attribuito sulla base dei seguenti parametri:

- in caso di ritardo minore o uguale a 0 giorni con un punteggio pari a 30;
- in caso di ritardo maggiore di 0 giorni e inferiore o uguale a 2 giorni con un punteggio pari a 20;
- in caso di ritardo uguale a 2 giorni e minore o uguale a 5 giorni, con un punteggio pari a 10;
- in caso di ritardo maggiore di 5 giorni, con un punteggio pari a 0.

La valutazione del **personale tecnico/amministrativo (livelli IV-VIII)** è stata effettuata, secondo quanto previsto⁴³, con riferimento a due componenti (operativa e comportamenti organizzativi e competenze di ruolo).

Con l'aggiornamento 2025 del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP), l'Istituto ha disciplinato le modalità di misurazione e valutazione della performance del personale INAPP **temporaneamente assegnato al Ministero del lavoro e delle politiche sociali** nell'ambito delle convenzioni di avvalimento conseguenti alla soppressione dell'ANPAL. In particolare, è stato previsto che, pur permanendo il personale nell'organico dell'Istituto, la valutazione della performance organizzativa sia collegata ai risultati conseguiti dalla struttura ministeriale presso cui il dipendente risulta assegnato, mentre la valutazione dei comportamenti organizzativi sia effettuata direttamente dal responsabile della struttura del Ministero competente, secondo le modalità previste dal SMVP dell'Inapp.

Nel complesso, i processi di valutazione della performance individuale nell'annualità 2025 hanno riguardato 29 posizioni organizzative di Uffici dirigenziali non generali e di secondo livello; 77 posizioni organizzative di terzo livello e 301 unità di personale tecnico-amministrativo.

Ai fini di una migliore leggibilità della Relazione i risultati conseguiti rispetto ai target previsti per quanto riguarda gli obiettivi individuali sono riportati nell'**Allegato 1**.

Le successive tabelle riportano il punteggio conseguito e la distribuzione delle valutazioni della performance individuale per ciascuna delle citate categorie di personale.

⁴² SMVP 2025, pagg. 14-17.

⁴³ SMVP 2025, pag. 18.



Dirigenti amministrativi responsabili degli Uffici dirigenziali non generali e del personale con inquadramento non dirigenziale responsabili delle unità organizzative di secondo livello

Punteggio conseguito	Responsabili UO II livello	Distribuzione %
97,3	1	3,4%
97,6	1	3,4%
98,8	1	3,4%
99	1	3,4%
99,4	7	24,1%
99,7	3	10,3%
100	15	51,7%
Totale complessivo	29	100,0%

Si precisa che nel totale delle 29 posizioni di responsabilità delle unità di II livello non sono considerate le specifiche funzioni *ex lege*.

Personale responsabile delle unità organizzativa di terzo livello

Punteggio conseguito	Responsabili UO III livello	Distribuzione %
99	1	1,3%
99,5	13	16,9%
100	63	81,8%
Totale complessivo	77	100%

Personale tecnico-amministrativo (livelli IV – VIII)

Punteggio conseguito	Personale tecnico amministrativo	Distribuzione %
88	1	0,3%
89	1	0,3%
91	1	0,3%
92	1	0,3%
92,5	1	0,3%
93	1	0,3%
93,5	1	0,3%
94	2	0,7%
94,5	1	0,3%
95,5	2	0,7%
96	9	3,0%
96,5	2	0,7%
97	9	3,0%
97,5	5	1,7%
98	8	2,7%



Punteggio conseguito	Personale tecnico amministrativo	Distribuzione %
98,5	7	2,3%
99	40	13,3%
99,5	50	16,6%
100	159	52,8%
Totale complessivo	301	100,0%

In relazione alle tabelle sopra riportate, si segnala che le procedure di valutazione del personale si sono concluse alla fine del mese di maggio. Alla data di redazione della presente Relazione risultano ancora aperti i termini per l'eventuale attivazione delle procedure di conciliazione previste dal SMVP 2025.

Si evidenzia, tuttavia, che la casistica è estremamente limitata e che non inciderebbe comunque in misura significativa sui risultati complessivi descritti nelle tabelle precedenti. Ad oggi risultano, infatti, attivate soltanto due procedure di conciliazione, che saranno gestite e definite secondo le modalità e nei termini stabiliti dal SMVP 2025⁴⁴.

5. I processi di misurazione e valutazione

Nella quinta sezione della presente Relazione sono sinteticamente espresse le modalità con le quali si è svolto, coerentemente al SMVP 2025, l'intero ciclo delle performance, segnalando, in particolare, la totale o parziale misurazione e valutazione degli obiettivi programmati, l'avvenuta analisi di eventuali scostamenti rispetto ai valori attesi, l'utilizzo di tutti gli strumenti di coordinamento previsti dallo stesso SMVP 2025⁴⁵.

Il ciclo di programmazione è stato sostanzialmente conforme a quanto previsto; a seguito dell'emanazione dei citati Indirizzi strategici 2025-2027, l'Istituto ha proceduto ad una prima formulazione degli obiettivi operativi. Il successivo confronto con i dirigenti e responsabili di funzione/unità organizzativa ha permesso di puntualizzare e condividere gli stessi obiettivi operativi e di procedere alla definizione ed assegnazione degli obiettivi individuali.

Inoltre, nel SMVP 2025 è stato mantenuto invariato l'impianto già adottato nei precedenti Sistemi rispetto a quanto previsto dall'art. 19 del CCNL Istruzione e Ricerca del 18 gennaio 2024, in materia di differenziazione dei premi individuali⁴⁶, confermandone criteri e modalità applicative, al fine di dare attuazione a quanto richiesto dal Dipartimento Funzione Pubblica⁴⁷.

In particolare:

- il Sistema di misurazione e valutazione e conseguentemente il ciclo della performance divengono una **componente funzionale dell'impianto strategico (PIAO)** volto a identificare, misurare, valutare e promuovere il Valore pubblico di un ente pubblico di ricerca, qual è l'INAPP (SMVP 2025, pag. 5 e ss.), ossia la ricerca istituzionale, scientifica e di supporto al *policy advice*;

⁴⁴ SMVP 2025, p.24.

⁴⁵ Linee guida per la Relazione annuale sulla performance n. 3 di novembre 2018 della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica, Ufficio per la valutazione della performance.

⁴⁶ SMVP 2025, pag. 20.

⁴⁷ Dipartimento Funzione pubblica – Ufficio Relazioni sindacali, nota prot. n. 8772 del 23 novembre 2022.



- si richiama la **distinzione concettuale ed operativa tra misurazione e valutazione** (SMVP 2025, pag. 8, nota 17) nei processi di valutazione della performance;
- nella valutazione della performance individuale annuale si prevede la soglia determinante la **valutazione negativa** (SMVP 2025, pag.11);
- il **modello di valutazione della performance individuale annuale è reso omogeneo** (SMVP 2025, pag. 11) per le diverse tipologie di personale, ferme le peculiarità esistenti. Per tutto il personale, ad eccezione del personale di ricerca senza responsabilità di unità organizzativa, la valutazione della performance individuale è effettuata con riferimento a tre componenti:
 - ✓ **operativa** (performance organizzativa dell'unità organizzativa di appartenenza);
 - ✓ **individuale** (obiettivi individuali assegnati con riferimento allo specifico incarico);
 - ✓ comportamenti organizzativi e competenze di ruolo;
- risultano rafforzati i **criteri di qualità e di selettività degli obiettivi individuali**, quali contributi del singolo dipendente alla performance organizzativa dell'unità di appartenenza (SMVP 2025, pag. 11);
- il **Dizionario dei comportamenti organizzativi e delle competenze di ruolo** (Allegato al Sistema) continua ad essere confermato, così come le scale di valutazione, in quanto idoneo a garantire funzionalità (descrittori) e favorire una maggiore differenziazione delle valutazioni annuali;
- la procedura per la misurazione e la valutazione della performance individuale è stata confermata, con particolare riferimento al rafforzamento della **condivisione dei processi valutativi**, all'introduzione delle fasi di **calibrazione** (ex ante ed ex post) e alla puntualizzazione della **procedura di conciliazione** (SMVP 2025, p. 24);
- il Sistema impegna, infine, l'Amministrazione a valorizzare la valutazione della performance individuale quale strumento di valorizzazione del merito.

Rispetto al precedente Sistema, l'aggiornamento 2025 – come già evidenziato – ha introdotto alcuni cambiamenti, derivanti in parte da richieste della normativa vigente e in parte dalle richiamate disposizioni introdotte dal decreto-legge n. 75 del 22 giugno 2023, noto come Decreto PA bis, convertito in legge n. 112 del 16 agosto 2023; in particolare, sono state introdotte le seguenti integrazioni:

- il recepimento delle disposizioni contenute nella **Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 14 gennaio 2025**, con introduzione dell'obbligo di conseguimento di almeno **40 ore annue di formazione** per ciascun dipendente e del collegamento tra il raggiungimento degli obiettivi formativi individuali e la valutazione della performance;
- la disciplina delle modalità di misurazione e valutazione della performance del personale INAPP **temporaneamente assegnato al Ministero del lavoro e delle politiche sociali** nell'ambito delle convenzioni di avvalimento conseguenti alla soppressione dell'ANPAL;
- l'adeguamento del Sistema al nuovo assetto organizzativo dell'Istituto, conseguente all'integrazione del personale ex ANPAL, alla ridefinizione delle Strutture di ricerca e al progressivo completamento del processo di riorganizzazione interna.

Richiamando la normativa e gli indirizzi metodologici e applicativi⁴⁸ emanati dalla Presidenza del Consiglio dei ministri, Dipartimento della funzione pubblica, il SMVP 2025 conferma la necessità di introdurre e/o

⁴⁸ E' "fondamentale affiancare ai tradizionali meccanismi di rewarding strumenti di incentivazione non monetaria, ma soprattutto una più efficace attivazione delle altre leve organizzative disponibili, utili a creare quell'orientamento allo sviluppo e alla valorizzazione del singolo dipendente che di per sé costituiscono un elemento motivante per i dipendenti pubblici...", DFP, Linee Guida n. 5, pag. 20.



consolidare il legame tra esiti della valutazione e attribuzione di incarichi (dirigenziali e di posizione organizzativa), progressioni di carriera, procedure concorsuali, percorsi formativi personalizzati, ecc.⁴⁹

Stante quanto previsto dal SMVP, le auto-valutazioni delle funzioni ed unità organizzative di secondo livello sono state verificate e riscontrate dalla Direzione generale che, sulla base della documentazione trasmessa, opportunamente integrata se ritenuto necessario, ha confermato o modificato la misurazione dei risultati conseguiti e proceduto alla definizione, motivazione e condivisione della valutazione finale.

La valutazione della performance organizzativa e la documentazione attestante il livello di conseguimento degli obiettivi è stata trasmessa all'OIV il 9 aprile scorso (nota. prot. n. 5018).

5.1.1 Applicazione della distinzione tra la fase di misurazione e la fase di valutazione⁵⁰

Stante il carattere strategico della performance organizzativa istituzionale l'Istituto ha assunto il risultato misurato quale unico risultato valido, non ritenendo di dover applicare, a questo livello, una distinzione misurato/valutato.

A livello di obiettivi operativi (performance organizzativa delle unità operative) e individuali la distinzione tra le due fasi, misurazione e valutazione, è stata applicata con riferimento a due principali fattispecie:

- Obiettivi operativi: la valutazione è migliorativa del risultato misurato laddove sussistevano motivate ragioni organizzative;
- Obiettivi individuali: la valutazione è stata migliorativa del risultato misurato laddove sussistevano ragioni giustificative individuali (ragioni di salute, familiari ecc.) o organizzative.

⁴⁹ Nel complesso l'aggiornamento INAPP 2025 del Sistema di misurazione e valutazione della performance risulta conforme alle "Nuove indicazioni in materia di misurazione e di valutazione della performance individuale" emanate dal Ministro per la P.A., in data 28 novembre 2023.

⁵⁰ La positiva collaborazione avviata nel 2018 con il Dipartimento della funzione pubblica (Ufficio per la valutazione della performance - UVP) si è riflessa in un percorso di progressivo miglioramento del ciclo della performance istituzionale. La valutazione, estremamente positiva e lusinghiera, ricevuta dall'UVP - Commissione Tecnica per la Performance nella Relazione annuale della performance 2019 dell'INAPP ha sollecitato l'Istituto a rispondere ai suggerimenti migliorativi avanzati relativamente alla distinzione fra la fase di misurazione e quella di valutazione, così come per quanto riguarda l'analisi degli scostamenti e le soluzioni correttive adottate.

Allegato 1

Rendicontazione degli obiettivi operativi e individuali

(Ordinati per: Direzione generale, Specifiche funzioni *ex lege*, Direzioni amministrative, Servizi trasversali, Funzioni di ricerca, AN. Erasmus+)

Tipologia Obiettivo	Obiettivo Strategico	Unità Organizzativa	Obiettivo Operativo	Indicatore	Target 2025	Risultato 2025	% Obiettivo
Operativo	OSAT1 - Prevenzione della corruzione	Uffici e Servizi della Direzione Generale	Assicurare l'attuazione delle misure di competenza previste dal PIAO (sez. 2.3). Prevenzione della corruzione e trasparenza	Livello medio % di realizzazione delle misure di prevenzione della corruzione previste dal PIAO 2025-2027	90	100	100
Operativo	OS1 - Ricerca istituzionale	Uffici e Servizi della Direzione Generale	Coordinare e promuovere le azioni necessarie ad assicurare il raggiungimento degli obiettivi organizzativi dell'Istituto (Adempiere al mandato istitutivo, al ruolo di Organismo Intermedio del PN GDL SPAO e quale componente del Sistema Statistico Nazionale (SISTAN))	Livello medio % conseguimento dei target della performance organizzativa-istituzionale relativa all'ambito OS1 - OS1-Ricerca istituzionale	70	100	100
Operativo	POC1 - Salute organizzativa	Uffici e Servizi della Direzione Generale	Definire e sovrintendere agli interventi volti all'implementazione della salute istituzionale: Priorità operative complementari - POC1-Salute organizzativa, POC2 - Salute capitale umano, POC3- Salute digitale previsti dal PIAO 2025-2027	Livello medio % di conseguimento dei target delle performance organizzativa istituzionale relativa alle Priorità operative complementari POC1 - Salute organizzativa e POC3 - Salute digitale previste dal PIAO 2025-2027	70	100	100
Operativo	OSAT2 - Trasparenza amministrativa	Uffici e Servizi della Direzione Generale	Assicurare l'attuazione delle misure di competenza previste dal PIAO (sez. 2.3). Prevenzione della corruzione e trasparenza	Livello medio % di rispetto degli obblighi di pubblicazione previsti dal PIAO 2025 - 2027	90	100	100
Operativo	OS1 - Ricerca istituzionale	Uffici e Servizi della Direzione Generale - Gruppo di Ricerca "PIAAC"	Realizzare la produzione prevista dai Piani e progetti di competenza	% Prodotti realizzati su prodotti previsti nell'annualità dall'operazione di competenza del Piano di attuazione Organismo Intermedio 2023-2026 PN FSE+GDL	95	100	100



Tipologia Obiettivo	Obiettivo Strategico	Unità Organizzativa	Obiettivo Operativo	Indicatore	Target 2025	Risultato 2025	% Obiettivo
Operativo	POC1 - Salute organizzativa	Uffici e Servizi della Direzione Generale - Servizio di Coordinamento Unità di Supporto MLPS	Supportare il Direttore generale nel monitoraggio delle attività verificando esigenze di modifiche e/o integrazione necessarie per il perseguimento delle finalità previste in convenzione	Predisposizione di report di monitoraggio trimestrali delle attività svolte dalle UdS	3	3	100
Operativo	POC1 - Salute organizzativa	Uffici e Servizi della Direzione Generale - Servizio di Coordinamento Unità di Supporto MLPS	Supportare il Direttore generale nello svolgimento della funzione di punto di contatto e di interfaccia con il MLPS	Predisposizione di segnalazione al Direttore generale di eventuali criticità e/o di analisi di ulteriori richieste di collaborazione pervenute dalle UdS o dal MLPS	100	100	100
Operativo	POC1 - Salute organizzativa	Uffici e Servizi Presidenza - Servizio di supporto al Coordinamento tecnico-scientifico	Coordinare la redazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)	Proposta di Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2026-2028	1	1	100
Operativo	POC1 - Salute organizzativa	Uffici e Servizi Presidenza - Servizio di supporto al Coordinamento tecnico-scientifico	Monitorare la produzione scientifica prevista nei PTA	Report definitivo di monitoraggio annuale delle attività realizzate nell'anno solare precedente dai progetti inseriti nel Piano Triennale di Attività	1	4	100
Operativo	OS3 - Terza missione	Uffici e Servizi Presidenza - Servizio Rapporti Istituzionali	Supportare il Presidente nei rapporti istituzionali interni, facilitando la comunicazione e il coordinamento tra le varie Unità Organizzative dell'Istituto	Pianificazione e organizzazione di incontri del Presidente tra i responsabili delle articolazioni organizzative per approfondimenti, momenti di confronto e verifica degli stati di avanzamento delle attività della ricerca	3	6	100
Operativo	OS3 - Terza missione	Uffici e Servizi Presidenza - Servizio Rapporti Istituzionali	Supportare la Presidenza nei rapporti e nella gestione dei principali stakeholder esterni, per il coordinamento delle attività relative alla partecipazione dell'Istituto alle campagne di comunicazione e promozione, anche organizzate da altre istituzioni	Gestione delle attività finalizzate alla partecipazione dell'istituto alle campagne di comunicazione e promozione del Ministero del Lavoro e PS	5	5	100



Tipologia Obiettivo	Obiettivo Strategico	Unità Organizzativa	Obiettivo Operativo	Indicatore	Target 2025	Risultato 2025	% Obiettivo
Operativo	OS3 - Terza missione	Uffici e Servizi Presidenza - Servizio Rapporti Istituzionali	Assicurare il necessario raccordo con il Servizio per la Comunicazione per il trasferimento delle indicazioni formulate dal Presidente per quanto attiene ai profili di rilevanza scientifica delle attività stesse.	Organizzazione di incontri periodici di coordinamento delle attività e di approfondimento dei profili di rilevanza scientifica	4	5	100
Operativo	OSAT1 - Prevenzione della corruzione	Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza	Assicurare l'attuazione delle misure previste dal PIAO (sez. 2.3) Prevenzione della corruzione e trasparenza	% di realizzazione delle misure di prevenzione della corruzione programmate nell'annualità	95	100	100
Operativo	OSAT1 - Prevenzione della corruzione	Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza	Assicurare l'attuazione delle misure previste dal PIAO (sez. 2.3) Prevenzione della corruzione e trasparenza	Livello % di coinvolgimento del personale nelle iniziative informative/formative in materia di etica, integrità e trasparenza	25	100	100
Operativo	OSAT3 - Semplificazione e digitalizzazione	Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza	Assicurare l'attuazione delle misure previste dal PIAO (sez. 2.3) Prevenzione della corruzione e trasparenza	Livello % di digitalizzazione delle principali procedure degli Uffici amministrativi ai fini della riduzione del rischio e per la prevenzione della corruzione mappate negli anni precedenti	60	61	100
Operativo	OSAT2 - Trasparenza amministrativa	Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza	Assicurare l'attuazione delle misure previste dal PIAO (sez. 2.3) Prevenzione della corruzione e trasparenza	Grado di trasparenza dell'amministrazione (cfr. Indicatori comuni P.A.)	95	100	100
Operativo	POC3 - Salute digitale	Responsabile della transizione al digitale (RTD)	Sovrintendere agli interventi per la transizione digitale attraverso la razionalizzazione, implementazione e interoperabilità dei sistemi informativi istituzionali	Presidio degli investimenti in termini di strumentazione informatica gestita dal Servizio SIA, con report annuale	1	1	100
Operativo	POC3 - Salute digitale	Responsabile della transizione al digitale (RTD)	Sovrintendere agli interventi per la transizione digitale attraverso la razionalizzazione, implementazione e interoperabilità dei sistemi informativi istituzionali	Rapporto di monitoraggio delle attività di sviluppo informatico realizzate a cura del Servizio SIA	1	1	100
Operativo	POC1 - Salute organizzativa	Ufficio Dirigenziale Amministrazione e Bilancio	Monitoraggio dell'esito dei controlli sulle spese rendicontate dall'Ente su fondi esterni e sulle azioni successive da disporre in caso di osservazioni, rilievi e/o contestazioni, degli atti	Presentazione alla Direzione generale, entro il mese successivo, di Report semestrali sullo stato delle somme rendicontate, con particolare riferimento	2	2	100



Tipologia Obiettivo	Obiettivo Strategico	Unità Organizzativa	Obiettivo Operativo	Indicatore	Target 2025	Risultato 2025	% Obiettivo
			utili alla formulazione delle eventuali controdeduzioni, informando altresì i servizi contabili e gli uffici	alle decurtazioni operate ed alle controdeduzioni presentate, con evidenza degli esiti finali			
Operativo	POC1 - Salute organizzativa	Ufficio Dirigenziale Amministrazione e Bilancio	Monitoraggio fisico e finanziario del Piano OI richiesto da Sigeco	Presentazione alla Direzione generale, entro il mese successivo, di Report bimestrali di monitoraggio finanziario	6	6	100
Operativo	POC1 - Salute organizzativa	Ufficio Dirigenziale Amministrazione e Bilancio	Monitorare il quadro dello stato dei residui attivi e passivi accertati o riaccertati in occasione della approvazione del conto consuntivo dell'anno finanziario precedente, monitorandone l'evoluzione	Presentazione alla Direzione generale, entro il mese successivo, di un Prospetto intermedio aggiornato al primo semestre dell'anno, da produrre in occasione dell'assestamento di bilancio, di monitoraggio dei residui attivi e passivi iscritti al 31 dicembre del Bilancio dell'anno precedente con indicazione delle loro caratteristiche e del loro stato e condizioni	1	1	100
Operativo	POC1 - Salute organizzativa	Ufficio Dirigenziale Amministrazione e Bilancio	Monitorare l'avanzamento della rendicontazione delle spese sostenute in qualità di organismo Intermedio delle programmazioni FSE nel corso dell'esercizio precedente e di quello corrente	Livello % di rendicontazione delle spese sostenute nel corso dell'esercizio precedente (a) e di quello corrente (b)	50	50	100
Operativo	POC1 - Salute organizzativa	Ufficio Dirigenziale Amministrazione e Bilancio	Monitorare l'avanzamento della rendicontazione delle spese sostenute in qualità di organismo Intermedio delle programmazioni FSE nel corso dell'esercizio precedente e di quello corrente	Livello % di rendicontazione delle spese sostenute nel corso dell'esercizio precedente	90	90	100
Operativo	POC1 - Salute organizzativa	Ufficio Dirigenziale Amministrazione e Bilancio	Monitorare l'avanzamento della rendicontazione delle spese sostenute in qualità di organismo Intermedio delle programmazioni FSE nel corso dell'esercizio precedente e di quello corrente	Livello % di rendicontazione delle spese sostenute nel corso dell'esercizio corrente	50	50	100
Operativo	POC1 - Salute organizzativa	Ufficio Dirigenziale Amministrazione e Bilancio	Monitorare la verifica delle autodichiarazioni rese dagli operatori economici in ordine al possesso dei requisiti di partecipazione alle	Presentazione alla Direzione generale, entro il mese successivo, di un Report annuale sul rispetto delle prescrizioni sulla	1	1	100



Tipologia Obiettivo	Obiettivo Strategico	Unità Organizzativa	Obiettivo Operativo	Indicatore	Target 2025	Risultato 2025	% Obiettivo
			procedure di affidamento di contratti pubblici di importo inferiore a 40.000,00 euro secondo le modalità fissate con la circolare interna UdAB n. 11141 del 29 luglio	verifica delle autodichiarazioni (circolare interna UdAB n. 11141 del 29 luglio 2024) e sulle modalità di individuazione del campione per lo svolgimento del controllo sul possesso dei requisiti ex art. 52 del D. Lgs. 36/2023 per l'annualità 2025 (nota interna n. 3963 del 11 marzo 2025)			
Operativo	POC1 - Salute organizzativa	Ufficio Dirigenziale Amministrazione e Bilancio	Monitorare lo stato delle procedure di riscossione dei crediti derivanti da residui attivi iscritti in bilancio e predisporre ed inviare i relativi solleciti.	Presentazione alla Direzione generale, entro il mese successivo, di un Report semestrale di monitoraggio sulle procedure attivate, sui solleciti inviati e sulle riscossioni realizzate	2	2	100
Operativo	POC3 - Salute digitale	Ufficio Dirigenziale Controllo di gestione e Performance (dal 1° gennaio al 31 luglio)	Contribuire agli interventi per la transizione digitale e l'interoperabilità dei sistemi informativi a supporto delle funzioni operative e gestionali	Personalizzazione del software di programmazione e controllo Strategic PA per nuovo SMVP	100	100	100
Operativo	POC3 - Salute digitale	Ufficio Dirigenziale Controllo di gestione e Performance (dal 1° agosto al 31 dicembre)	Contribuire agli interventi per la transizione digitale e l'interoperabilità dei sistemi informativi a supporto delle funzioni operative e gestionali	Personalizzazione del software di programmazione e controllo Strategic PA per nuovo SMVP	100	100	100
Operativo	POC1 - Salute organizzativa	Ufficio Dirigenziale Controllo di gestione e Performance (dal 1° gennaio al 31 luglio)	Analizzare le principali evidenze gestionali relative all'attività istituzionali	Trasmissione alla DG del Rapporto di gestione	1	1	100
Operativo	POC1 - Salute organizzativa	Ufficio Dirigenziale Controllo di gestione e Performance (dal 1° gennaio al 31 luglio)	Contribuire, da un punto di vista tecnico e metodologico, alle attività e agli adempimenti relativi al ciclo della performance	Definizione e proposta della Relazione della Performance 2024	1	1	100



Tipologia Obiettivo	Obiettivo Strategico	Unità Organizzativa	Obiettivo Operativo	Indicatore	Target 2025	Risultato 2025	% Obiettivo
Operativo	POC2 - Salute professionale	Ufficio Dirigenziale Gestione e Valorizzazione delle Risorse Umane	Dare attuazione alla pianificazione strategico-gestionale	Livello % di attuazione nell'annualità di quanto previsto in termini assunzionali dal Piano dei fabbisogni del personale, come rapporto tra gli atti assunzionali formalmente avviati tramite avviso pubblico (numeratore), rispetto a quelli programmati (denominatore)	60	93	100
Operativo	POC2 - Salute professionale	Ufficio Dirigenziale Gestione e Valorizzazione delle Risorse Umane	Promuovere l'adozione di strumenti incentivazione del personale	Proposta di nuovo (dopo rilievi DFP) testo di accordo in materia di benefici socioassistenziali per il 2024 -2026	1	1	100
Operativo	POC2 - Salute professionale	Ufficio Dirigenziale Gestione e Valorizzazione delle Risorse Umane	Promuovere la valorizzazione e l'empowerment, il benessere, la salute, il contrasto ad ogni forma di discriminazione e favorire la conciliazione vita-lavoro del personale	Predisposizione e proposta al DG del Piano annuale di formazione 2026 (che consenta, nei limiti delle risorse finanziarie disponibili, di proporre l'erogazione di almeno 40 di formazione a ciascun dipendente)	1	1	100
Operativo	POC2 - Salute professionale	Ufficio Dirigenziale Gestione e Valorizzazione delle Risorse Umane	Promuovere la valorizzazione e l'empowerment, il benessere, la salute, il contrasto ad ogni forma di discriminazione e favorire la conciliazione vita-lavoro del personale	Presidiare la rilevazione per l'Indagine sul clima ed il benessere organizzativo del personale Inapp	100	100	100
Operativo	POC2 - Salute professionale	Ufficio Dirigenziale Gestione e Valorizzazione delle Risorse Umane	Promuovere la valorizzazione e l'empowerment, il benessere, la salute, il contrasto ad ogni forma di discriminazione e favorire la conciliazione vita-lavoro del personale	Rapporto semestrale di monitoraggio delle attività formative	2	2	100
Operativo	POC2 - Salute professionale	Ufficio Dirigenziale Gestione e Valorizzazione delle Risorse Umane	Promuovere la valorizzazione e l'empowerment, il benessere, la salute, il contrasto ad ogni forma di discriminazione e favorire la conciliazione vita-lavoro del personale	Tasso di implementazione del regolamento per il lavoro da remoto, misurato in termini di percentuale di personale che usufruisce di modalità di lavoro da remoto rispetto al totale dei dipendenti richiedenti, successivamente all'adozione ufficiale del regolamento.	95	100	100



Tipologia Obiettivo	Obiettivo Strategico	Unità Organizzativa	Obiettivo Operativo	Indicatore	Target 2025	Risultato 2025	% Obiettivo
Operativo	OS3 - Terza missione	Ufficio e Servizi Presidenza - Servizio Internazionalizzazioni	Consolidare e sviluppare le partnership scientifiche	Numero di candidature presentate su bandi di ricerca competitivi internazionali, in qualità di capofila nell'annualità	2	3	100
Operativo	OS3 - Terza missione	Ufficio e Servizi Presidenza - Servizio Internazionalizzazioni	Consolidare e sviluppare le partnership scientifiche	Numero di candidature presentate su bandi di ricerca competitivi internazionali, in qualità di partner nell'annualità	2	1	50
Operativo	POC1 - Salute organizzativa	Ufficio Legale	Assicurare la cura del presidio dei giudizi in cui l'INAPP è costituito ex art. 417 bis - Codice Procedura Penale	Livello % di partecipazioni ad udienze	100	100	100
Operativo	OS2 - Ricerca scientifica	Dg-GDR Politiche del lavoro e sviluppo economico nelle regioni del Mezzogiorno - Benevento	Consolidare e sviluppare la qualità della produzione scientifica	% dei prodotti realizzati su prodotti previsti nell'annualità dal PN "Giovani, Donne e Lavoro" FSE+ 2021- 2027 (Piano INAPP 2023 – 2026 – Op. a titolarità n. 1 - Attività 4 "Strumenti di sviluppo locale ed aree interne"	95	100	100
Operativo	OS3 - Terza missione	Dg-GDR Politiche del lavoro e sviluppo economico nelle regioni del Mezzogiorno - Benevento	Promuovere, disseminare e valorizzare i risultati delle attività di OS1- Ricerca istituzionale e scientifica a favore dei policy maker, della comunità scientifica, degli attori rilevanti e della cittadinanza	Numero di eventi, anche on line, organizzati o co-organizzati	2	2	100
Operativo	POC1 - Salute organizzativa	Servizio Accordi, Convenzioni e Bandi	Assicurare il presidio e il coordinamento nell'attuazione di Accordi e Convenzioni	Report annuale di monitoraggio degli Accordi e Convenzioni	1	1	100
Operativo	POC1 - Salute organizzativa	Servizio Accordi, Convenzioni e Bandi	Garantire la tracciabilità di tutte le fasi del processo di definizione e attuazione degli Accordi e Convenzioni	Definizione di un disciplinare e di un modello di flusso informatico delle procedure di gestione degli Accordi e Convenzioni	1	1	100



Tipologia Obiettivo	Obiettivo Strategico	Unità Organizzativa	Obiettivo Operativo	Indicatore	Target 2025	Risultato 2025	% Obiettivo
Operativo	POC1 - Salute organizzativa	Servizio Archivistico	Garantire la qualità e continuità del Sistema documentale istituzionale	Report annuale funzionamento del sistema documentale	1	1	100
Operativo	POC1 - Salute organizzativa	Servizio Coordinamento attività Programmi nazionali FSE	Assolvere alle funzioni di supporto del Servizio nei confronti del vertice politico-gestionale	Elaborazione e proposta dei contributi richiesti	100	100	100
Operativo	POC1 - Salute organizzativa	Servizio Coordinamento attività Programmi nazionali FSE	Monitorare e aggiornare la programmazione attuativa OI PN GDL	Proposte di riprogrammazione fisica e finanziaria dei Piani INAPP OI PN GDL sulla base del monitoraggio attuativo delle attività/produzione e/o degli indirizzi del vertice politico-gestionale	100	100	100
Operativo	POC3 - Salute digitale	Servizio Patrimonio (dal 1° gennaio al 31 luglio)	Aggiornare l'analisi organizzativa a supporto dell'implementazione dei sistemi informativi e della dematerializzazione per rafforzare le capacità di programmazione, gestione e controllo	Rapporto di analisi e definizione di interventi di aggiornamento e implementazione del software per la gestione dell'inventario beni e della logistica beni e sede	1	1	100
Operativo	POC3 - Salute digitale	Servizio Patrimonio (dal 1° agosto al 31 dicembre)	Aggiornare l'analisi organizzativa a supporto dell'implementazione dei sistemi informativi e della dematerializzazione per rafforzare le capacità di programmazione, gestione e controllo	Rapporto di analisi e definizione di interventi di aggiornamento e implementazione del software per la gestione dell'inventario beni e della logistica beni e sede	1	1	100
Operativo	POC1 - Salute organizzativa	Servizio Patrimonio (dal 1° gennaio al 31 luglio)	Assicurare la gestione delle immobilizzazioni materiali e immateriali dell'Istituto	Implementazione del modulo delle immobilizzazioni materiali e immateriali dei cespiti presente nel sistema informativo Team Gov, al fine di predisporre il calcolo degli ammortamenti alla fine dell'esercizio (31/12 di ogni anno)	100	100	100
Operativo	POC1 - Salute organizzativa	Servizio Patrimonio (dal 1° agosto al 31 dicembre)	Assicurare la gestione delle immobilizzazioni materiali e immateriali dell'Istituto	Implementazione del modulo delle immobilizzazioni materiali e immateriali dei cespiti presente nel sistema informativo Team Gov, al fine di predisporre il calcolo degli ammortamenti alla fine dell'esercizio (31/12 di ogni anno)	100	100	100
Operativo	POC1 - Salute organizzativa	Servizio Patrimonio (dal 1°	Garantire la gestione e il monitoraggio delle rimanenze di magazzino, garantendo una	Quantificazione rimanenze merce in magazzino	1	1	100



Tipologia Obiettivo	Obiettivo Strategico	Unità Organizzativa	Obiettivo Operativo	Indicatore	Target 2025	Risultato 2025	% Obiettivo
		gennaio al 31 luglio)	corretta quantificazione e valorizzazione a fine esercizio				
Operativo	POC1 - Salute organizzativa	Servizio Patrimonio (dal 1° agosto al 31 dicembre)	Garantire la gestione e il monitoraggio delle rimanenze di magazzino, garantendo una corretta quantificazione e valorizzazione a fine esercizio	Quantificazione rimanenze merce in magazzino	1	1	100
Operativo	POC1 - Salute organizzativa	Servizio Patrimonio (dal 1° gennaio al 31 luglio)	Assicurare la continuità e qualità del Servizio, in convenzione, di Facility Management per l'immobile in locazione sito in Corso d'Italia, 33	Verifica e approvazione mensile dei verbali relativi ai servizi gestionali del Facility Management	100	100	100
Operativo	POC1 - Salute organizzativa	Servizio Patrimonio (dal 1° agosto al 31 dicembre)	Assicurare la continuità e qualità del Servizio, in convenzione, di Facility Management per l'immobile in locazione sito in Corso d'Italia, 33	Verifica e approvazione mensile dei verbali relativi ai servizi gestionali del Facility Management	100	100	100
Operativo	OS1 - Ricerca istituzionale	Servizio per la Comunicazione	Realizzare la produzione prevista dai Piani e progetti di competenza	Report sulle attività di comunicazione	1	1	100
Operativo	OS3 - Terza missione	Servizio per la Comunicazione	Implementazione della strategia di promozione, disseminazione e valorizzazione delle attività, degli strumenti e dei risultati dell'Istituto	Circolazione della produzione Inapp (dato fine annualità, stock, in 000)	10	11	100
Operativo	OS3 - Terza missione	Servizio per la Comunicazione	Implementazione della strategia di promozione, disseminazione e valorizzazione delle attività, degli strumenti e dei risultati dell'Istituto	Downloading della produzione editoriale OpenArchive Inapp-OPAC Inapp (incl. Isfol), (in 000)	27	42	100
Operativo	OS1 - Ricerca istituzionale	Servizio per la Comunicazione	Realizzare la produzione prevista dai Piani e progetti di competenza	% Prodotti realizzati su prodotti previsti nell'annualità dalle operazioni di competenza del Piano di attuazione Organismo intermedio FSE	95	100	100
Operativo	OS3 - Terza missione	Servizio per la Comunicazione	Promuovere, disseminare e valorizzare i risultati delle attività di OS1- Ricerca istituzionale e scientifica a favore dei policy maker, della comunità scientifica, degli attori rilevanti e della cittadinanza	Produzione di brevi video e clip animate (servizi, interviste, video brochure, videogallery, clip presentazione eventi, animazioni promozionali o informative ecc.) da diffondere attraverso il portale e i canali social	15	15	100



Tipologia Obiettivo	Obiettivo Strategico	Unità Organizzativa	Obiettivo Operativo	Indicatore	Target 2025	Risultato 2025	% Obiettivo
Operativo	OSAT2 - Trasparenza amministrativa	Servizio per la Comunicazione	Monitorare il rispetto degli adempimenti in materia di obblighi di pubblicazione da parte del Gruppo Ufficio Relazioni con il Pubblico	% di rispetto degli obblighi di pubblicazione di competenza previsti dal PTPCT	100	100	100
Operativo	POC3 - Salute digitale	Servizio Sistemi informativi e automatizzati	Contribuire agli interventi per la transizione digitale e l'interoperabilità dei sistemi informativi a supporto delle funzioni operative e gestionali	Livello % di realizzazione di analisi e sviluppo della realizzazione di un database unico centralizzato per la gestione del personale	40	40	100
Operativo	POC3 - Salute digitale	Servizio Sistemi informativi e automatizzati	Garantire la sicurezza delle infrastrutture digitali dell'Ente attraverso l'implementazione e il monitoraggio di misure di cybersicurezza, assicurando la protezione dei dati, la gestione dei rischi informatici e la conformità alle normative vigenti.	Redazione di un piano strategico annuale che descriva in dettaglio l'infrastruttura informatica attualmente in uso presso l'Istituto, con particolare riferimento alla gestione dei dati personali	1	1	100
Operativo	OS1 - Ricerca istituzionale	Servizio Statistico	Realizzare la produzione prevista dai Piani e progetti di competenza	% Prodotti realizzati su prodotti previsti nell'annualità dall'operazione di competenza del Piano di attuazione Organismo Intermedio 2023-2026 PN FSE+GDL	95	100	100
Operativo	OS1 - Ricerca istituzionale	Servizio Statistico	Supportare le Strutture e i Progetti di ricerca nella produzione istituzionale prevista in ambito SISTAN e dal PSN	Numero di lavori (Schede) inseriti nel PSN 2026-2028	17	16	94
Operativo	OS1 - Ricerca istituzionale	Servizio Statistico	Supportare le Strutture e i Progetti di ricerca nella produzione istituzionale prevista in ambito SISTAN e dal PSN	Numero di schede relative allo Stato di attuazione (SDA) PSN 2023-2025, annualità 2024	19	19	100
Operativo	OS2 - Ricerca scientifica	Servizio Statistico	Consolidare l'attività di costruzione di basi di dati e sviluppare un sistema unificato delle basi di dati dell'Istituto e integrazione con altre basi di dati	Numero di banche dati statistiche (microfile per la ricerca, MFR) di titolarità INAPP predisposte e validate in ottemperanza alla direttiva 11/2018 Comstat e rese accessibili dall'esterno	3	3	100
Operativo	OS2 - Ricerca scientifica	Servizio Statistico	Consolidare l'attività di costruzione di basi di dati e sviluppare un sistema unificato delle basi di dati dell'Istituto e integrazione con altre basi di dati.	Numero di banche dati statistiche public use file (PUF) di titolarità INAPP predisposte e rese accessibili dall'esterno	3	3	100
Operativo	OSAT1 - Prevenzione	Servizio Trasparenza e anticorruzione	Supportare il DG nell'attuazione della normativa in materia di trasparenza e prevenzione della corruzione	Segnalazione tempestiva al Direttore Generale delle criticità riscontrate nell'adempimento degli obblighi in materia	1	1	100



Tipologia Obiettivo	Obiettivo Strategico	Unità Organizzativa	Obiettivo Operativo	Indicatore	Target 2025	Risultato 2025	% Obiettivo
	della corruzione			di trasparenza e prevenzione della corruzione			
Operativo	OSAT1 - Prevenzione della corruzione	Servizio Trasparenza e anticorruzione	Supportare il RPCT nelle funzioni di prevenzione della corruzione e per la trasparenza, per l'attuazione delle misure di competenza previste dal PIAO	Proposta di report annuale di monitoraggio e valutazione delle misure di prevenzione della corruzione e del rispetto degli obblighi normativi finalizzati a promuovere l'integrità e la trasparenza amministrativa, previsti dal PIAO	1	1	100
Operativo	OSAT2 - Trasparenza amministrativa	Servizio Trasparenza e anticorruzione	Monitorare il rispetto degli adempimenti in materia di obblighi di pubblicazione da parte dell'Ufficio Relazioni con il Pubblico	% di rispetto degli obblighi di pubblicazione di competenza previsti dal PTPCT	100	100	100
Operativo	OSAT2 - Trasparenza amministrativa	Servizio Trasparenza e anticorruzione	Supportare il DG nell'attuazione della normativa in materia di trasparenza e prevenzione della corruzione	Report con cadenza semestrale di monitoraggio delle misure di mitigazione dei rischi corruttivi e del rispetto degli obblighi di trasparenza previsti dal PIAO	2	2	100
Operativo	OS3 - Terza missione	Agenzia Nazionale Erasmus Plus	Gestire in modo efficace, efficiente e conforme il Work Programme	% di assorbimento della dotazione finanziaria disponibile (tasso d'impegno)	95	97	100
Operativo	OS3 - Terza missione	Agenzia Nazionale Erasmus Plus	Promuovere e disseminare le opportunità ed i risultati offerti dal Programma Erasmus+ VET verso gli attori rilevanti e la cittadinanza	Numero di organismi che prendono parte (sia in qualità di capofila che di partecipanti) ai progetti KA 1 nell'annualità	1.300	1.114	86
Operativo	OS3 - Terza missione	Agenzia Nazionale Erasmus Plus	Promuovere e disseminare le opportunità ed i risultati offerti dal Programma Erasmus+ VET verso gli attori rilevanti e la cittadinanza	Numero di partecipanti alle attività di mobilità individuali finanziate nell'annualità nell'ambito dell'Azione Chiave 1 VET	20.000	22.807	100
Operativo	OS1 - Ricerca istituzionale	Struttura Economia Civile	Consolidare e sviluppare la qualità della produzione istituzionale	Numero di prodotti della OS1- Ricerca istituzionale oggetto di pubblicazione o trasmessi alla committenza istituzionale	4	9	100
Operativo	OS1 - Ricerca istituzionale	Struttura Economia Civile	Realizzare la produzione prevista dai piani e progetti di competenza	% Prodotti realizzati su prodotti previsti nell'annualità dalle operazioni di competenza del Piano di attuazione Organismo intermedio FSE	95	100	100
Operativo	OS1 - Ricerca istituzionale	Struttura Economia Civile	Sostenere e sviluppare la funzione di policy advice	Numero di contributi di policy per il decision making realizzati nell'annualità (policy brief, analisi valutative, contributi tecnico/scientifici, paper ecc.)	4	7	100



Tipologia Obiettivo	Obiettivo Strategico	Unità Organizzativa	Obiettivo Operativo	Indicatore	Target 2025	Risultato 2025	% Obiettivo
Operativo	OS2 - Ricerca scientifica	Struttura Economia Civile	Consolidare e sviluppare la qualità della produzione scientifica	Numero dei prodotti della ricerca scientifica realizzati nell'annualità (studi e ricerche, contributi in collettanee, monografie, articoli, working paper, ecc.).	20	36	100
Operativo	OS2 - Ricerca scientifica	Struttura Economia Civile	Consolidare e sviluppare la qualità della produzione scientifica	Numero di contributi pubblicati in riviste scientifiche (ANVUR)	10	10	100
Operativo	OS2 - Ricerca scientifica	Struttura Economia Civile	Consolidare e sviluppare la qualità della produzione scientifica	(di cui) Numero di contributi pubblicati in riviste scientifiche (ANVUR Classe A)	4	8	100
Operativo	OS2 - Ricerca scientifica	Struttura Economia Civile	Consolidare e sviluppare la qualità della produzione scientifica	Numero di contributi scientifici accettati in call for paper	10	22	100
Operativo	OS2 - Ricerca scientifica	Struttura Economia Civile	Consolidare e sviluppare la qualità della produzione scientifica	Numero di contributi scientifici destinati alla pubblicazione nei tipi dell'Istituto accettati a seguito della peer review interna	4	4	100
Operativo	OS3 - Terza missione	Struttura Economia Civile	Promuovere, disseminare e valorizzare i risultati delle attività di OS1- Ricerca istituzionale e scientifica a favore dei policy maker, della comunità scientifica, degli attori rilevanti e della cittadinanza	Numero di eventi, anche on line, organizzati o co-organizzati	6	10	100
Operativo	OS3 - Terza missione	Struttura Economia Civile	Promuovere, disseminare e valorizzare i risultati delle attività di OS1- Ricerca istituzionale e scientifica a favore dei policy maker, della comunità scientifica, degli attori rilevanti e della cittadinanza	Numero di partecipazioni qualificate personali, anche on line, a seminari e convegni	1	39	100
Operativo	OS1 - Ricerca istituzionale	Struttura Inclusione Sociale	Realizzare la produzione prevista dai Piani e progetti di competenza	% Prodotti realizzati su prodotti previsti nell'annualità dalle operazioni di competenza del Piano di attuazione Organismo intermedio FSE	95	100	100
Operativo	OS1 - Ricerca istituzionale	Struttura Inclusione Sociale	Consolidare e sviluppare la qualità della produzione istituzionale	Numero di prodotti della OS1- Ricerca istituzionale oggetto di pubblicazione o trasmessi alla committenza istituzionale	10	14	100
Operativo	OS1 - Ricerca istituzionale	Struttura Inclusione Sociale	Consolidare e sviluppare la funzione di policy advice	Numero di contributi di policy per il decision making (Policy Brief, analisi valutative, contributi tecnico/scientifici, paper per audizioni ecc.)	5	10	100



Tipologia Obiettivo	Obiettivo Strategico	Unità Organizzativa	Obiettivo Operativo	Indicatore	Target 2025	Risultato 2025	% Obiettivo
Operativo	OS2 - Ricerca scientifica	Struttura Inclusione Sociale	Consolidare e sviluppare la qualità della produzione scientifica	Numero dei prodotti della ricerca scientifica realizzati nell'annualità (studi e ricerche, contributi in collettanee, monografie, articoli, working paper, ecc.).	11	15	100
Operativo	OS2 - Ricerca scientifica	Struttura Inclusione Sociale	Consolidare e sviluppare la qualità della produzione scientifica	Numero di contributi pubblicati in riviste scientifiche (ANVUR)	1	3	100
Operativo	OS2 - Ricerca scientifica	Struttura Inclusione Sociale	Consolidare e sviluppare la qualità della produzione scientifica	(di cui) Numero di contributi pubblicati in riviste scientifiche (ANVUR Classe A)	1	2	100
Operativo	OS2 - Ricerca scientifica	Struttura Inclusione Sociale	Consolidare e sviluppare la qualità della produzione scientifica	Numero di contributi scientifici accettati in call for paper	5	6	100
Operativo	OS2 - Ricerca scientifica	Struttura Inclusione Sociale	Consolidare e sviluppare la qualità della produzione scientifica	Numero di contributi scientifici pubblicati nei tipi dell'Istituto a seguito della peer review interna	5	6	100
Operativo	OS3 - Terza missione	Struttura Inclusione Sociale	Promuovere, disseminare e valorizzare i risultati delle attività di OS1- Ricerca istituzionale e scientifica a favore dei policy maker, della comunità scientifica, degli attori rilevanti e della cittadinanza	Numero di partecipazioni Qualificate, anche on line, a seminari e convegni	10	17	100
Operativo	OS3 - Terza missione	Struttura Inclusione Sociale	Promuovere, disseminare e valorizzare i risultati delle attività di OS1- Ricerca istituzionale e scientifica a favore dei policy maker, della comunità scientifica, degli attori rilevanti e della cittadinanza	Numero di eventi, anche on line, organizzati o co-organizzati	3	3	100
Operativo	OS1 - Ricerca istituzionale	Struttura Lavoro e Professioni (dal 1° gennaio al 31 ottobre)	Consolidare e sviluppare la qualità della produzione istituzionale	Numero di prodotti della OS1- Ricerca istituzionale oggetto di pubblicazione o trasmessi alla committenza istituzionale	4	4	100
Operativo	OS1 - Ricerca istituzionale	Struttura Lavoro e Professioni (dal 1° novembre al 31 dicembre)	Consolidare e sviluppare la qualità della produzione istituzionale	Numero di prodotti della OS1- Ricerca istituzionale oggetto di pubblicazione o trasmessi alla committenza istituzionale	4	4	100
Operativo	OS1 - Ricerca istituzionale	Struttura Lavoro e Professioni (dal 1° gennaio al 31 ottobre)	Realizzare la produzione prevista dai Piani e progetti di competenza	% Prodotti realizzati su prodotti previsti nell'annualità dalle operazioni di competenza del Piano di attuazione Organismo intermedio FSE	95	100	100



Tipologia Obiettivo	Obiettivo Strategico	Unità Organizzativa	Obiettivo Operativo	Indicatore	Target 2025	Risultato 2025	% Obiettivo
Operativo	OS1 - Ricerca istituzionale	Struttura Lavoro e Professioni (dal 1° novembre al 31 dicembre)	Realizzare la produzione prevista dai Piani e progetti di competenza	% Prodotti realizzati su prodotti previsti nell'annualità dalle operazioni di competenza del Piano di attuazione Organismo intermedio FSE	95	100	100
Operativo	OS1 - Ricerca istituzionale	Struttura Lavoro e Professioni (dal 1° gennaio al 31 ottobre)	Sostenere e sviluppare la funzione di policy advice	Numero di contributi di policy per il decision making realizzati nell'annualità (policy brief, analisi valutative, contributi tecnico/scientifici, paper ecc.)	5	8	100
Operativo	OS1 - Ricerca istituzionale	Struttura Lavoro e Professioni (dal 1° novembre al 31 dicembre)	Sostenere e sviluppare la funzione di policy advice	Numero di contributi di policy per il decision making realizzati nell'annualità (policy brief, analisi valutative, contributi tecnico/scientifici, paper ecc.)	5	8	100
Operativo	OS2 - Ricerca scientifica	Struttura Lavoro e Professioni (dal 1° gennaio al 31 ottobre)	Consolidare e sviluppare la qualità della produzione scientifica	Numero totale dei prodotti della ricerca scientifica realizzati nell'annualità (studi e ricerche, contributi in collettanee, monografie, articoli, working paper, ecc.).	3	8	100
Operativo	OS2 - Ricerca scientifica	Struttura Lavoro e Professioni (dal 1° gennaio al 31 ottobre)	Consolidare e sviluppare la qualità della produzione scientifica	Numero di contributi pubblicati in riviste scientifiche (ANVUR)	1	3	100
Operativo	OS2 - Ricerca scientifica	Struttura Lavoro e Professioni (dal 1° novembre al 31 dicembre)	Consolidare e sviluppare la qualità della produzione scientifica	Numero totale dei prodotti della ricerca scientifica realizzati nell'annualità (studi e ricerche, contributi in collettanee, monografie, articoli, working paper, ecc.).	3	8	100
Operativo	OS2 - Ricerca scientifica	Struttura Lavoro e Professioni (dal 1° gennaio al 31 ottobre)	Consolidare e sviluppare la qualità della produzione scientifica	(di cui) Numero di contributi pubblicati in riviste scientifiche (ANVUR Classe A)	1	2	100
Operativo	OS2 - Ricerca scientifica	Struttura Lavoro e Professioni (dal 1° novembre al 31 dicembre)	Consolidare e sviluppare la qualità della produzione scientifica	Numero di contributi pubblicati in riviste scientifiche (ANVUR)	1	3	100
Operativo	OS2 - Ricerca scientifica	Struttura Lavoro e Professioni (dal 1° gennaio al 31 ottobre)	Consolidare e sviluppare la qualità della produzione scientifica	Numero di contributi scientifici accettati in call for paper	1	3	100



Tipologia Obiettivo	Obiettivo Strategico	Unità Organizzativa	Obiettivo Operativo	Indicatore	Target 2025	Risultato 2025	% Obiettivo
Operativo	OS2 - Ricerca scientifica	Struttura Lavoro e Professioni (dal 1° novembre al 31 dicembre)	Consolidare e sviluppare la qualità della produzione scientifica	(di cui) Numero di contributi pubblicati in riviste scientifiche (ANVUR Classe A)	1	2	100
Operativo	OS2 - Ricerca scientifica	Struttura Lavoro e Professioni (dal 1° novembre al 31 dicembre)	Consolidare e sviluppare la qualità della produzione scientifica	Numero di contributi scientifici pubblicati nei tipi dell'Istituto a seguito della peer review interna	1	2	100
Operativo	OS2 - Ricerca scientifica	Struttura Lavoro e Professioni (dal 1° novembre al 31 dicembre)	Consolidare e sviluppare la qualità della produzione scientifica	Numero di contributi scientifici accettati in call for paper	1	3	100
Operativo	OS2 - Ricerca scientifica	Struttura Lavoro e Professioni (dal 1° gennaio al 31 ottobre)	Consolidare e sviluppare la qualità della produzione scientifica	Numero di contributi scientifici pubblicati nei tipi dell'Istituto a seguito della peer review interna	1	2	100
Operativo	OS3 - Terza missione	Struttura Lavoro e Professioni (dal 1° gennaio al 31 ottobre)	Promuovere, disseminare e valorizzare i risultati delle attività di OS1- Ricerca istituzionale e scientifica a favore dei policy maker, della comunità scientifica, degli attori rilevanti e della cittadinanza	Numero di eventi, anche on line, organizzati o co-organizzati	3	4	100
Operativo	OS3 - Terza missione	Struttura Lavoro e Professioni (dal 1° novembre al 31 dicembre)	Promuovere, disseminare e valorizzare i risultati delle attività di OS1- Ricerca istituzionale e scientifica a favore dei policy maker, della comunità scientifica, degli attori rilevanti e della cittadinanza	Numero di partecipazioni Qualificate, anche on line, a seminari e convegni	15	32	100
Operativo	OS3 - Terza missione	Struttura Lavoro e Professioni (dal 1° novembre al 31 dicembre)	Promuovere, disseminare e valorizzare i risultati delle attività di OS1- Ricerca istituzionale e scientifica a favore dei policy maker, della comunità scientifica, degli attori rilevanti e della cittadinanza	Numero di eventi, anche on line, organizzati o co-organizzati	3	4	100
Operativo	OS3 - Terza missione	Struttura Lavoro e Professioni (dal 1° gennaio al 31 ottobre)	Promuovere, disseminare e valorizzare i risultati delle attività di OS1- Ricerca istituzionale e scientifica a favore dei policy maker, della comunità scientifica, degli attori rilevanti e della cittadinanza	Numero di partecipazioni Qualificate, anche on line, a seminari e convegni	15	32	100



Tipologia Obiettivo	Obiettivo Strategico	Unità Organizzativa	Obiettivo Operativo	Indicatore	Target 2025	Risultato 2025	% Obiettivo
Operativo	OS1 - Ricerca istituzionale	Struttura Mercato del Lavoro	Realizzare la produzione prevista dai Piani e progetti di competenza	% Prodotti realizzati su prodotti previsti nell'annualità dalle operazioni di competenza del Piano di attuazione Organismo intermedio FSE	95	100	100
Operativo	OS1 - Ricerca istituzionale	Struttura Mercato del Lavoro	Consolidare e sviluppare la qualità della produzione istituzionale	Numero di prodotti della OS1- Ricerca istituzionale oggetto di pubblicazione o trasmessi alla committenza istituzionale	12	25	100
Operativo	OS1 - Ricerca istituzionale	Struttura Mercato del Lavoro	Sostenere e sviluppare la funzione di policy advice	Numero di contributi di policy per il decision making realizzati nell'annualità (policy brief, analisi valutative, contributi tecnico/scientifici, paper ecc.)	29	31	100
Operativo	OS2 - Ricerca scientifica	Struttura Mercato del Lavoro	Consolidare e sviluppare la qualità della produzione scientifica	Numero dei prodotti della ricerca scientifica realizzati nell'annualità (studi e ricerche, contributi in collettanee, monografie, articoli, working paper, ecc.).	50	88	100
Operativo	OS2 - Ricerca scientifica	Struttura Mercato del Lavoro	Consolidare e sviluppare la qualità della produzione scientifica	Numero di contributi pubblicati in riviste scientifiche (ANVUR)	15	17	100
Operativo	OS2 - Ricerca scientifica	Struttura Mercato del Lavoro	Consolidare e sviluppare la qualità della produzione scientifica	(di cui) Numero di contributi pubblicati in riviste scientifiche (ANVUR Classe A)	1	17	100
Operativo	OS2 - Ricerca scientifica	Struttura Mercato del Lavoro	Consolidare e sviluppare la qualità della produzione scientifica	Numero di contributi scientifici accettati in call for paper	23	31	100
Operativo	OS2 - Ricerca scientifica	Struttura Mercato del Lavoro	Consolidare e sviluppare la qualità della produzione scientifica	Numero di contributi scientifici destinati alla pubblicazione nei tipi dell'Istituto accettati a seguito della peer review interna	12	14	100
Operativo	OS3 - Terza missione	Struttura Mercato del Lavoro	Promuovere, disseminare e valorizzare i risultati delle attività di OS1- Ricerca istituzionale e scientifica a favore dei policy maker, della comunità scientifica, degli attori rilevanti e della cittadinanza	Numero di eventi, anche on line, organizzati o co-organizzati	8	10	100
Operativo	OS3 - Terza missione	Struttura Mercato del Lavoro	Promuovere, disseminare e valorizzare i risultati delle attività di OS1- Ricerca istituzionale e scientifica a favore dei policy maker, della comunità scientifica, degli attori rilevanti e della cittadinanza	Numero di partecipazioni Qualificate, anche on line, a seminari e convegni	30	37	100



Tipologia Obiettivo	Obiettivo Strategico	Unità Organizzativa	Obiettivo Operativo	Indicatore	Target 2025	Risultato 2025	% Obiettivo
Operativo	OS1 - Ricerca istituzionale	Struttura Sistemi Formativi	Consolidare e sviluppare la qualità della produzione istituzionale	Numero di prodotti della OS1- Ricerca istituzionale oggetto di pubblicazione o trasmessi alla committenza istituzionale	16	18	100
Operativo	OS1 - Ricerca istituzionale	Struttura Sistemi Formativi	Realizzare la produzione prevista dai Piani e progetti di competenza	% Prodotti realizzati su prodotti previsti nell'annualità dalle operazioni di competenza del Piano di attuazione Organismo intermedio FSE	95	100	100
Operativo	OS1 - Ricerca istituzionale	Struttura Sistemi Formativi	Sostenere e sviluppare la funzione di policy advice	Numero di contributi di policy per il decision making realizzati nell'annualità (policy brief, analisi valutative, contributi tecnico/scientifici, paper ecc.)	5	9	100
Operativo	OS2 - Ricerca scientifica	Struttura Sistemi Formativi	Consolidare e sviluppare la qualità della produzione scientifica	Numero di contributi pubblicati in riviste scientifiche (ANVUR)	1	7	100
Operativo	OS2 - Ricerca scientifica	Struttura Sistemi Formativi	Consolidare e sviluppare la qualità della produzione scientifica	(di cui) Numero di contributi pubblicati in riviste scientifiche (ANVUR Classe A)	1	3	100
Operativo	OS2 - Ricerca scientifica	Struttura Sistemi Formativi	Consolidare e sviluppare la qualità della produzione scientifica	Numero totale dei prodotti della ricerca scientifica realizzati nell'annualità (studi e ricerche, contributi in collane, monografie, articoli, working paper, ecc)	27	30	100
Operativo	OS2 - Ricerca scientifica	Struttura Sistemi Formativi	Consolidare e sviluppare la qualità della produzione scientifica	Numero di contributi scientifici accettati in call for paper	12	13	100
Operativo	OS2 - Ricerca scientifica	Struttura Sistemi Formativi	Consolidare e sviluppare la qualità della produzione scientifica	Numero di contributi scientifici destinati alla pubblicazione nei tipi dell'Istituto accettati a seguito della peer review interna	2	7	100
Operativo	OS3 - Terza missione	Struttura Sistemi Formativi	Promuovere, disseminare e valorizzare i risultati delle attività di OS1- Ricerca istituzionale e scientifica a favore dei policy maker, della comunità scientifica, degli attori rilevanti e della cittadinanza	Numero di eventi, anche on line, organizzati o co-organizzati	9	9	100
Operativo	OS3 - Terza missione	Struttura Sistemi Formativi	Promuovere, disseminare e valorizzare i risultati delle attività di OS1- Ricerca istituzionale e scientifica a favore dei policy maker, della comunità scientifica, degli attori rilevanti e della cittadinanza	Numero di partecipazioni Qualificate, anche on line, a seminari e convegni	25	28	100



Tipologia Obiettivo	Obiettivo Strategico	Unità Organizzativa	Obiettivo Operativo	Indicatore	Target 2025	Risultato 2025	% Obiettivo
Individuale	POC1 - Salute organizzativa	Uffici e Servizi della Direzione Generale	Assicurare il rafforzamento delle proprie competenze per potenziare la capacità amministrativa dell'Ente	Partecipazione ad attività formative	40	42	100
Individuale	POC1 - Salute organizzativa	Uffici e Servizi della Direzione Generale	Garantire l'efficientamento dei processi di spesa	Ritardo annuale dei pagamenti (dato ufficiale PCC - 2025), (peso 30)	0	-17	100
Individuale	POC1 - Salute organizzativa	Uffici e Servizi della Direzione Generale	Promuovere la formazione dei propri collaboratori alle iniziative di sviluppo delle competenze	Ore pro-capite medie annue di formazione del personale in servizio presso le Unità organizzative della Direzione Generale sulle competenze strategiche (leadership e soft skill, competenze per le transizioni, competenze tecniche specialistiche, formazione obbligatoria)	40	56	100
Individuale	POC2 - Salute professionale	Uffici e Servizi della Direzione Generale - Gruppo di Ricerca "PIAAC"	Assicurare il rafforzamento delle competenze individuali per potenziare la capacità amministrativa dell'Ente	Partecipazione ad attività formative	40	40	100
Individuale	POC2 - Salute professionale	Uffici e Servizi della Direzione Generale - Gruppo di Ricerca "PIAAC"	Promuovere la formazione dei dipendenti alle iniziative di sviluppo delle competenze	Predisposizione di Piani formativi per il personale di competenza che prevedano almeno 40 ore annue	100	100	100
Individuale	POC3 - Salute digitale	Uffici e Servizi della Direzione Generale - Responsabile della Conservazione	Contribuire agli interventi per la transizione digitale e l'interoperabilità dei sistemi informativi a supporto delle funzioni operative e gestionali	Livello % di Invio in conservazione delle serie archivistiche 2024 previste dall'allegato 2 del Manuale di conservazione	100	100	100
Individuale	POC3 - Salute digitale	Uffici e Servizi della Direzione Generale - Responsabile della Conservazione	Contribuire agli interventi per la transizione digitale e l'interoperabilità dei sistemi informativi a supporto delle funzioni operative e gestionali	Redazione di tre elenchi di scarto definiti e approvati	3	3	100
Individuale	POC3 - Salute digitale	Uffici e Servizi della Direzione Generale - Responsabile della Conservazione	Contribuire agli interventi per la transizione digitale e l'interoperabilità dei sistemi informativi a supporto delle funzioni operative e gestionali	Aggiornamento della "Procedura per la gestione, la consultazione e l'accesso ai documenti dell'archivio di deposito"	1	1	100



Tipologia Obiettivo	Obiettivo Strategico	Unità Organizzativa	Obiettivo Operativo	Indicatore	Target 2025	Risultato 2025	% Obiettivo
Individuale	POC1 - Salute organizzativa	Uffici e Servizi della Direzione Generale - Segreteria di Direzione Generale	Assicurare il rafforzamento delle competenze individuali per potenziare la capacità amministrativa dell'Ente	Partecipazione ad attività formative	40	40	100
Individuale	POC1 - Salute organizzativa	Uffici e Servizi della Direzione Generale - Segreteria di Direzione Generale	Assicurare l'informatizzazione, la classificazione e la reperibilità di tutta la documentazione in entrata e uscita della Direzione generale	% di documentazione in entrata e uscita della Direzione Generale correttamente informatizzata, classificata e resa reperibile entro i termini previsti.	100	100	100
Individuale	POC1 - Salute organizzativa	Uffici e Servizi della Direzione Generale - Segreteria Tecnica Direzione Generale	Assicurare il coordinamento degli adempimenti relativi al ciclo della performance di competenza della DG	Predisposizione e aggiornamento delle schede di programmazione performance dell'annualità per le Unità Organizzative di Il livello dell'Istituto (si/no)	1	1	100
Individuale	POC1 - Salute organizzativa	Uffici e Servizi della Direzione Generale - Segreteria Tecnica Direzione Generale	Garantire il rispetto degli obblighi previsti dalla normativa europea e nazionale in materia di protezione dati	% di adempimenti normativi in materia di protezione dei dati completati nei termini previsti per quanto di competenza della Direzione Generale	80	80	100
Individuale	POC2 - Salute professionale	Uffici e Servizi della Direzione Generale - Segreteria Tecnica Direzione Generale	Assicurare il rafforzamento delle competenze individuali per potenziare la capacità amministrativa dell'Ente	Partecipazione ad attività formative	40	103	100
Individuale	POC2 - Salute professionale	Uffici e Servizi della Direzione Generale - Servizio di Coordinamento Unità di Supporto MLPS	Assicurare il rafforzamento delle competenze individuali per potenziare la capacità amministrativa dell'Ente	Partecipazione ad attività formative	40	40	100
Individuale	POC2 - Salute professionale	Uffici e Servizi della Direzione Generale - Servizio di Coordinamento	Promuovere la formazione dei dipendenti alle iniziative di sviluppo delle competenze.	Predisposizione di Piani formativi per il personale di competenza che prevedano almeno 40 ore annue	100	100	100



Tipologia Obiettivo	Obiettivo Strategico	Unità Organizzativa	Obiettivo Operativo	Indicatore	Target 2025	Risultato 2025	% Obiettivo
		Unità di Supporto MLPS					
Individuale	POC1 - Salute organizzativa	Uffici e Servizi di Presidenza - Segreteria degli Organi collegiali	Ottimizzare la gestione delle riunioni degli Organi Collegiali	% di verbali delle riunioni predisposti e inviati ai vertici dell'Istituto dei verbali delle riunioni entro 10 gg dalla seduta	100	100	100
Individuale	POC2 - Salute professionale	Uffici e Servizi di Presidenza - Segreteria degli Organi collegiali	Assicurare il rafforzamento delle competenze individuali per potenziare la capacità amministrativa dell'Ente	Partecipazione ad attività formative	40	40	100
Individuale	POC1 - Salute organizzativa	Uffici e Servizi Presidenza - Segreteria di Presidenza	Assicurare l'informatizzazione, la classificazione e la reperibilità di tutta la documentazione in entrata e uscita della Presidenza	% di documentazione in entrata e uscita della Presidenza correttamente informatizzata, classificata e resa reperibile entro i termini previsti.	100	100	100
Individuale	POC1 - Salute organizzativa	Uffici e Servizi Presidenza - Segreteria di Presidenza	Gestire gli impegni e le attività del Presidente, con particolare riferimento ai rapporti con le diverse articolazioni dell'Istituto	Aggiornamento tempestivo dell'agenda del Presidente (si/no)	100	100	100
Individuale	OS2 - Ricerca scientifica	Uffici e Servizi Presidenza - Servizio di supporto al Coordinamento tecnico-scientifico	Contribuire all'analisi dell'andamento complessivo dell'attività di ricerca svolta dall'Istituto a livello nazionale ed internazionale	Relazione definitiva sull'andamento complessivo delle attività di ricerca svolte dall'Istituto a livello nazionale ed internazionale (ivi compresa la partecipazione a bandi competitivi nazionali ed internazionali)	1	1	100
Individuale	POC2 - Salute professionale	Uffici e Servizi Presidenza - Servizio di supporto al Coordinamento tecnico-scientifico	Assicurare il rafforzamento delle competenze individuali per potenziare la capacità amministrativa dell'Ente	Partecipazione ad attività formative	40	27	68
Individuale	POC2 - Salute professionale	Uffici e Servizi Presidenza - Servizio di supporto al Coordinamento tecnico-scientifico	Promuovere la formazione dei dipendenti alle iniziative di sviluppo delle competenze	Predisposizione di Piani formativi per il personale di competenza che prevedano almeno 40 ore annue	100	100	100



Tipologia Obiettivo	Obiettivo Strategico	Unità Organizzativa	Obiettivo Operativo	Indicatore	Target 2025	Risultato 2025	% Obiettivo
Individuale	POC2 - Salute professionale	Uffici e Servizi Presidenza - Servizio Rapporti Istituzionali	Assicurare il rafforzamento delle competenze individuali per potenziare la capacità amministrativa dell'Ente	Partecipazione ad attività formative	40	40	100
Individuale	POC1 - Salute organizzativa	Ufficio Dirigenziale Amministrazione e Bilancio	Garantire l'efficientamento dei processi di spesa	Ritardo annuale dei pagamenti (dato ufficiale PCC - 2025), (peso 30)	0	-17	100
Individuale	POC2 - Salute professionale	Ufficio Dirigenziale Amministrazione e Bilancio	Assicurare il rafforzamento delle proprie competenze per potenziare la capacità amministrativa dell'Ente.	Partecipazione ad attività formative	40	42	100
Individuale	POC2 - Salute professionale	Ufficio Dirigenziale Amministrazione e Bilancio	Promuovere la formazione dei propri collaboratori alle iniziative di sviluppo delle competenze	Predisposizione di Piani formativi per il personale di competenza che prevedano almeno 40 ore annue	100	100	100
Individuale	OSAT1 - Prevenzione della corruzione	Ufficio Dirigenziale Amministrazione e Bilancio - Settore Gare e Contratti	Assicurare l'adozione dei patti di integrità negli affidamenti esterni da parte del Settore Gare e contratti	% adozione patti di integrità in relazione agli affidamenti esterni effettuati	100	100	100
Individuale	OSAT1 - Prevenzione della corruzione	Ufficio Dirigenziale Amministrazione e Bilancio - Settore Gare e Contratti	Assicurare la acquisizione delle dichiarazioni di assenza del conflitto di interesse rilasciate dal RUP, dal DEC (laddove designato), dai componenti e dal segretario della Commissione giudicatrice (laddove nominata per la valutazione delle offerte) negli affidamenti esterni da parte del Settore Gare	% acquisizione delle dichiarazioni di assenza del conflitto di interesse rilasciate dal RUP, dal DEC (laddove designato), dai componenti e dal segretario della Commissione giudicatrice (laddove nominata per la valutazione delle offerte) in relazione agli affidamenti esterni effettuati	100	100	100
Individuale	OSAT1 - Prevenzione della corruzione	Ufficio Dirigenziale Amministrazione e Bilancio - Settore Gare e Contratti	Assicurare la verifica delle autodichiarazioni rese dagli operatori economici in ordine al possesso dei requisiti di partecipazione alle procedure di affidamento di contratti pubblici di importo inferiore a 40.000,00 euro secondo le modalità fissate con la circolare interna UdAB n. 11141 del 29 lugl	Presentazione alla Direzione UdAB, entro i 15 giorni successivi, di un Report annuale sul rispetto delle prescrizioni sulla verifica delle autodichiarazioni (circolare interna UdAB n. 11141 del 29 luglio 2024) e sulle modalità di individuazione del campione per lo svolgimento del controllo sul possesso dei requisiti ex art. 52 del D.Lgs. 36/2023 per l'annualità 2025 (nota interna n. 3963 del 11 marzo 2025)	1	1	100



Tipologia Obiettivo	Obiettivo Strategico	Unità Organizzativa	Obiettivo Operativo	Indicatore	Target 2025	Risultato 2025	% Obiettivo
Individuale	OSAT2 - Trasparenza amministrativa	Ufficio Dirigenziale Amministrazione e Bilancio - Settore Gare e Contratti	Assicurare il rispetto degli adempimenti in materia di obblighi di pubblicazione da parte del Settore gare e contratti	% adempimenti operati in materia di obblighi di pubblicazione da parte del Settore gare e contratti	100	100	100
Individuale	OSAT2 - Trasparenza amministrativa	Ufficio Dirigenziale Amministrazione e Bilancio - Settore Ragioneria, Bilancio e Rendicontazione	Assicurare il rispetto degli adempimenti in materia di obblighi di pubblicazione da parte del Settore Ragioneria, Bilancio e Rendicontazione	% adempimenti operati in materia di obblighi di pubblicazione da parte del Settore Ragioneria, Bilancio e Rendicontazione	100	100	100
Individuale	POC1 - Salute organizzativa	Ufficio Dirigenziale Amministrazione e Bilancio - Settore Ragioneria, Bilancio e Rendicontazione - Ufficio Contabilità di bilancio e gestione amministrativa degli interventi	Definire il quadro dello stato dei residui attivi e passivi accertati o riaccertati in occasione della approvazione del conto consuntivo dell'anno finanziario precedente, monitorandone l'evoluzione	Presentazione alla Direzione UdAB, entro i 15 giorni successivi, di un Prospetto intermedio aggiornato al primo semestre dell'anno, da produrre in occasione dell'assestamento di bilancio, di monitoraggio dei residui attivi e passivi iscritti al 31 dicembre del Bilancio dell'anno precedente con indicazione delle loro caratteristiche e del loro stato e condizioni.	1	1	100
Individuale	POC1 - Salute organizzativa	Ufficio Dirigenziale Amministrazione e Bilancio - Settore Ragioneria, Bilancio e Rendicontazione - Ufficio Rendicontazione della spesa degli interventi	Provvedere alla rendicontazione delle spese sostenute in qualità di organismo Intermedio delle programmazioni FSE nel corso dell'esercizio precedente e di quello corrente	Livello % di rendicontazione delle spese sostenute nel corso dell'esercizio precedente (a) e di quello corrente (b)	90	90	100



Tipologia Obiettivo	Obiettivo Strategico	Unità Organizzativa	Obiettivo Operativo	Indicatore	Target 2025	Risultato 2025	% Obiettivo
Individuale	POC1 - Salute organizzativa	Ufficio Dirigenziale Amministrazione e Bilancio - Settore Ragioneria, Bilancio e Rendicontazione - Ufficio Rendicontazione della spesa degli interventi	Provvedere alla rendicontazione delle spese sostenute in qualità di organismo Intermedio delle programmazioni FSE nel corso dell'esercizio precedente e di quello corrente	Livello % di rendicontazione delle spese sostenute nel corso dell'esercizio precedente (a) e di quello corrente (b)	50	50	100
Individuale	POC1 - Salute organizzativa	Ufficio Dirigenziale Amministrazione e Bilancio - Settore Ragioneria, Bilancio e Rendicontazione - Unità funzionale gestione posizioni creditorie e debitorie	Attivare le procedure di riscossione dei crediti derivanti da residui attivi iscritti in bilancio e predisporre ed inviare i relativi solleciti	Presentazione alla Direzione UdAB, entro i 15 giorni successivi, di un Report semestrale di monitoraggio sulle procedure attivate, sui solleciti inviati e sulle riscossioni realizzate	2	2	100
Individuale	POC1 - Salute organizzativa	Ufficio Dirigenziale Amministrazione e Bilancio - Settore Ragioneria, Bilancio e Rendicontazione - Unità funzionale Monitoraggio FSE	Assicurare il monitoraggio fisico e finanziario del Piano OI richiesto da Sigeco	Presentazione alla Direzione UdAB, entro i 15 giorni successivi, di Report bimestrali di monitoraggio finanziario in cui in relazione al piano finanziario approvato siano indicati gli importi impegnati, spesi e rendicontati	6	6	100
Individuale	POC1 - Salute organizzativa	Ufficio Dirigenziale Amministrazione e Bilancio - Settore Ragioneria, Bilancio e Rendicontazione - Unità funzionale	Assicurare lo svolgimento delle varie fasi amministrativo- contabili di gestione del ciclo passivo secondo procedura nel rispetto degli adempimenti normativi e regolamentari, favorendo in modo corretto e senza soluzione di continuità il passaggio di dati e informazioni necessari sia alla funzione bi	Report quadrimestrale di monitoraggio (30 aprile, 31 agosto e 31 dicembre)	3	3	100



Tipologia Obiettivo	Obiettivo Strategico	Unità Organizzativa	Obiettivo Operativo	Indicatore	Target 2025	Risultato 2025	% Obiettivo
		Servizio di ragioneria					
Individuale	POC1 - Salute organizzativa	Ufficio Dirigenziale Amministrazione e Bilancio - Settore Ragioneria, Bilancio e Rendicontazione - Unità funzionale Supporto e monitoraggio controlli su rendicontazioni	Assicurare la predisposizione, in caso di osservazioni, rilievi e/o contestazioni in esito ai controlli sulle spese rendicontate dall'Ente su fondi esterni, degli atti utili alla formulazione delle eventuali controdeduzioni, informando altresì i servizi contabili e gli uffici interessati agli esiti	Presentazione alla Direzione UdAB, entro i 15 giorni successivi, di Report semestrali sullo stato delle somme rendicontate, con particolare riferimento alle decurtazioni operate ed alle controdeduzioni presentate, con evidenza degli esiti finali	2	2	100
Individuale	POC1 - Salute organizzativa	Ufficio Dirigenziale Amministrazione e Bilancio - Ufficio programmazione acquisti	Predisposizione e pubblicazione degli atti di Programmazione degli acquisti di forniture e servizi, e loro integrazioni	Provvedere alla predisposizione degli atti per l'adozione della Programmazione degli acquisti di forniture e servizi ed alla loro successiva pubblicazione ed invio, nei termini fissati dalla normativa in materia, nonché al loro aggiornamento in corso d'anno	100	100	100
Individuale	POC1 - Salute organizzativa	Ufficio Dirigenziale Controllo di gestione e Performance (dal 1° agosto al 31 dicembre)	Contribuire, da un punto di vista tecnico e metodologico, alle attività e agli adempimenti relativi al ciclo della performance	Elaborazione e proposta del PIAO per gli ambiti di competenza (sez. 2)	1	1	100
Individuale	POC2 - Salute professionale	Ufficio Dirigenziale Controllo di gestione e Performance	Assicurare il rafforzamento delle competenze individuali per potenziare la capacità amministrativa dell'Ente	Partecipazione ad attività formative	40	40	100
Individuale	POC2 - Salute professionale	Ufficio Dirigenziale Controllo di gestione e Performance (dal 1° gennaio al 31 luglio)	Assicurare il rafforzamento delle competenze individuali per potenziare la capacità amministrativa dell'Ente	Partecipazione ad attività formative	23	25	100



Tipologia Obiettivo	Obiettivo Strategico	Unità Organizzativa	Obiettivo Operativo	Indicatore	Target 2025	Risultato 2025	% Obiettivo
Individuale	POC2 - Salute professionale	Ufficio Dirigenziale Controllo di gestione e Performance (dal 1° gennaio al 31 luglio)	Promuovere la formazione dei dipendenti alle iniziative di sviluppo delle competenze	Predisposizione di Piani formativi per il personale di competenza che prevedano almeno 40 ore annue	100	100	100
Individuale	POC1 - Salute organizzativa	Ufficio Dirigenziale Controllo di gestione e Performance - Struttura tecnica permanente di misurazione delle performance	Contribuire, da un punto di vista tecnico e metodologico, alle attività e agli adempimenti relativi al ciclo della performance	Supporto per l'assolvimento degli adempimenti correlati al ciclo della performance, (Relazione performance 2024, Aggiornamento SMVP, Monitoraggio Performance 2025, Piano Performance 2026)	100	100	100
Individuale	POC1 - Salute organizzativa	Ufficio Dirigenziale Controllo di gestione e Performance - Ufficio Monitoraggio e Controllo - Unità funzionale controllo istruttorio sugli atti del controllo di gestione	Adempimento tempestivo della richiesta da parte del MLPS di elementi conoscitivi ai fini dell'"Attività di referto della Corte dei Conti al Parlamento sul rendiconto generale dello Stato"	Predisposizione della Relazione al MLPS per Attività di referto della Corte dei Conti per l'annualità di riferimento	1	1	100
Individuale	POC1 - Salute organizzativa	Ufficio Dirigenziale Controllo di gestione e Performance - Ufficio Monitoraggio e Controllo - Unità funzionale Verifiche e	Eeguire le verifiche di primo livello on desk e in loco sulle spese rendicontate da INAPP in qualità di Organismo Intermedio sul PN GDL	Comunicazioni degli esiti delle verifiche effettuate alle competenti Unità funzionali; caricamento dati sul sistema informativo dell'Autorità di Gestione; aggiornamento registro di monitoraggio verifiche desk e in loco	100	100	100



Tipologia Obiettivo	Obiettivo Strategico	Unità Organizzativa	Obiettivo Operativo	Indicatore	Target 2025	Risultato 2025	% Obiettivo
		controlli della spesa					
Individuale	POC1 - Salute organizzativa	Ufficio Dirigenziale Gestione e Valorizzazione delle Risorse Umane	Monitoraggio della corretta ricostruzione delle posizioni contributive del personale	Verifica e regolarizzazione degli obblighi contributivi efferenti le posizioni assicurative interessate entro i nuovi termini di sospensione della prescrizione contributiva (anno di riferimento) di cui al D.L. 202 del 27.12.2024	100	100	100
Individuale	POC2 - Salute professionale	Ufficio Dirigenziale Gestione e Valorizzazione delle Risorse Umane	Assicurare il rafforzamento delle proprie competenze per potenziare la capacità amministrativa dell'Ente.	Partecipazione a percorsi formativi finalizzati all'aggiornamento e/o miglioramento delle conoscenze e competenze	40	40	100
Individuale	POC2 - Salute professionale	Ufficio Dirigenziale Gestione e Valorizzazione delle Risorse Umane	Promuovere la formazione dei propri collaboratori alle iniziative di sviluppo delle competenze	Predisposizione di Piani formativi per il personale di competenza che prevedano almeno 40 ore annue	100	100	100
Individuale	POC1 - Salute organizzativa	Ufficio Dirigenziale Gestione e Valorizzazione delle Risorse Umane - Settore Amministrazione del Personale - Ufficio Trattamento Economico	Digitalizzazione dei procedimenti amministrativi	Tempestiva predisposizione del Conto Annuale 2024 (a) e presidio delle personalizzazioni da apportare all'applicativo informatico INAZ (b)	100	100	100
Individuale	POC1 - Salute organizzativa	Ufficio Dirigenziale Gestione e Valorizzazione delle Risorse Umane - Settore Amministrazione del Personale -	Monitoraggio corretta rendicontazione delle spese di missione del personale	Verifica a campione di almeno (valore target) delle missioni espletate nel corso dell'anno ad avvio (in tutti gli eventuali casi di irregolarità) dell'eventuale procedura di recupero a carico dei dipendenti coinvolti	25	100	100



Tipologia Obiettivo	Obiettivo Strategico	Unità Organizzativa	Obiettivo Operativo	Indicatore	Target 2025	Risultato 2025	% Obiettivo
		Unità funzionale Missioni					
Individuale	POC1 - Salute organizzativa	Ufficio Dirigenziale Gestione e Valorizzazione delle Risorse Umane - Settore Stato giuridico e Reclutamento - Ufficio Reclutamento e relazioni sindacali	Monitoraggio degli adempimenti correlati alle procedure di reclutamento	Tempestiva (entro 10 gg. dalla emanazione dei relativi atti) richiesta di pubblicazione nella sezione AT INAPP delle informazioni inerenti le singole procedure di reclutamento (a) e tempestiva sistemazione, in raccordo con il Servizio Trasparenza e anticorruzione, della documentazione, digitale e cartacea, relativa alle procedure di reclutamento/progressione di carriera espletata dall'autorità di riferimento(b).	100	100	100
Individuale	POC1 - Salute organizzativa	Ufficio Dirigenziale Gestione e Valorizzazione delle Risorse Umane - Settore Stato giuridico e Reclutamento - Ufficio Trattamento Giuridico	Digitalizzazione dei procedimenti amministrativi	Gestione (lato trattamento giuridico) delle anagrafiche e delle posizioni del personale oltre che degli aspetti correlati, ai fini del relativo inserimento nel nuovo SI Labinf Ulisse, che verrà adottato dall'Istituto del 2025, come da Determina n. 84/2025.	100	100	100
Individuale	POC1 - Salute organizzativa	Ufficio Dirigenziale Gestione e Valorizzazione delle Risorse Umane - Settore Stato giuridico e Reclutamento -	Gestione degli avvisi per incarico su InPA	Tempestiva pubblicazione di ogni avviso per incarico di collaborazione sulla piattaforma digitale InPA, così da garantire la massima diffusione e pubblicità dei medesimi avvisi.	100	100	100



Tipologia Obiettivo	Obiettivo Strategico	Unità Organizzativa	Obiettivo Operativo	Indicatore	Target 2025	Risultato 2025	% Obiettivo
		Unità funzionale Lavoro Autonomo					
Individuale	POC1 - Salute organizzativa	Ufficio Dirigenziale Gestione e Valorizzazione delle Risorse Umane - Settore Valorizzazione delle Risorse Umane - Unità Funzionale Benefici e Welfare	Digitalizzazione dei procedimenti amministrativi	Completamento della gestione (con relativa liquidazione) sul sistema Archimede dei benefici socioassistenziali di cui all'Accordo integrativo sottoscritto in data 29/01/2024 per le annualità 2022 e 2023	100	100	100
Individuale	POC1 - Salute organizzativa	Ufficio Dirigenziale Gestione e Valorizzazione delle Risorse Umane - Settore Valorizzazione delle Risorse Umane - Unità funzionale Formazione	Monitoraggio delle attività di formazione realizzate	Predisposizione del report di monitoraggio semestrale di attuazione del Piano di formazione dell'anno di riferimento	2	2	100
Individuale	POC1 - Salute organizzativa	Uffici e Servizi Presidenza - Segreteria di Presidenza	Assicurare l'informatizzazione, la classificazione e la reperibilità di tutta la documentazione in entrata e uscita della Presidenza	Partecipazione ad attività formative	40	40	100
Individuale	POC2 - Salute professionale	Ufficio e Servizi Presidenza - Servizio Internazionalizzazione	Assicurare il rafforzamento delle competenze individuali per potenziare la capacità amministrativa dell'Ente	Partecipazione ad attività formative	40	10	25
Individuale	POC1 - Salute organizzativa	Ufficio Legale	Assicurare la cura del presidio dei giudizi in cui l'INAPP è costituito ex art. 417 bis cpc	Aggiornamento periodico ai Vertici dell'Istituto dell'evoluzione dei contenziosi dell'Inapp nel corso dell'annualità di riferimento	2	2	100



Tipologia Obiettivo	Obiettivo Strategico	Unità Organizzativa	Obiettivo Operativo	Indicatore	Target 2025	Risultato 2025	% Obiettivo
Individuale	POC2 - Salute professionale	Ufficio Legale	Assicurare il rafforzamento delle competenze individuali per potenziare la capacità amministrativa dell'Ente	Partecipazione ad attività formative	40	40	100
Individuale	POC2 - Salute professionale	Ufficio Legale	Promuovere la formazione dei dipendenti alle iniziative di sviluppo delle competenze	Predisposizione di Piani formativi per il personale di competenza che prevedano almeno 40 ore annue	100	100	100
Individuale	POC1 - Salute organizzativa	Unità di "Supporto Autorità capofila e di coordinamento nazionale del Fondo Sociale Europeo "	Supportare il Responsabile del Servizio nel monitoraggio delle attività verificando esigenze di modifiche e/o integrazione necessarie per il perseguimento delle finalità previste in convenzione	Predisposizione di report di monitoraggio trimestrali delle attività svolte dall'UdS	3	3	100
Individuale	POC1 - Salute organizzativa	Unità di "Supporto Autorità capofila e di coordinamento nazionale del Fondo Sociale Europeo "	Supportare il Responsabile del Servizio nello svolgimento della funzione di punto di contatto e di interfaccia con il MLPS	Predisposizione di segnalazione di eventuali criticità e/o di analisi di ulteriori richieste di collaborazione pervenute dalla UdS o dal MLPS	100	100	100
Individuale	POC1 - Salute organizzativa	Unità di "Supporto coordinamento programmi politiche attive e attività CPI "	Supportare il Responsabile del Servizio nel monitoraggio delle attività verificando esigenze di modifiche e/o integrazione necessarie per il perseguimento delle finalità previste in convenzione	Predisposizione di report di monitoraggio trimestrali delle attività svolte dall'UdS	3	3	100
Individuale	POC1 - Salute organizzativa	Unità di "Supporto coordinamento programmi politiche attive e attività CPI "	Supportare il Responsabile del Servizio nello svolgimento della funzione di punto di contatto e di interfaccia con il MLPS	Predisposizione di segnalazione di eventuali criticità e/o di analisi di ulteriori richieste di collaborazione pervenute dalla UdS o dal MLPS	100	100	100
Individuale	POC2 - Salute professionale	Dg-GDR Politiche del lavoro e sviluppo economico nelle regioni del Mezzogiorno - Benevento	Assicurare il rafforzamento delle competenze individuali per potenziare la capacità amministrativa dell'Ente	Partecipazione ad attività formative	40	85	100



Tipologia Obiettivo	Obiettivo Strategico	Unità Organizzativa	Obiettivo Operativo	Indicatore	Target 2025	Risultato 2025	% Obiettivo
Individuale	POC2 - Salute professionale	Dg-GDR Politiche del lavoro e sviluppo economico nelle regioni del Mezzogiorno - Benevento	Promuovere la formazione dei dipendenti alle iniziative di sviluppo delle competenze	Predisposizione di Piani formativi per il personale di competenza che prevedano almeno 40 ore annue	100	100	100
Individuale	POC2 - Salute professionale	Servizio Accordi, Convenzioni e Bandi	Assicurare il rafforzamento delle competenze individuali per potenziare la capacità amministrativa dell'Ente	Partecipazione ad attività formative	40	28	69
Individuale	POC2 - Salute professionale	Servizio Accordi, Convenzioni e Bandi	Promuovere la formazione dei dipendenti alle iniziative di sviluppo delle competenze.	Predisposizione di Piani formativi per il personale di competenza che prevedano almeno 40 ore annue	100	100	100
Individuale	POC2 - Salute professionale	Servizio Archivistico	Garantire la qualità e continuità del Sistema documentale istituzionale	Partecipazione ad attività formative	40	60	100
Individuale	POC2 - Salute professionale	Servizio Archivistico	Promuovere la formazione dei dipendenti alle iniziative di sviluppo delle competenze.	Predisposizione di Piani formativi per il personale di competenza che prevedano almeno 40 ore annue	100	100	100
Individuale	POC1 - Salute organizzativa	Servizio Coordinamento attività Programmi nazionali FSE	Contribuire all'elaborazione del PIAO 2026-2028	Elaborazione e proposta della Sez. 2.1 del PIAO 2026-2028	1	1	100
Individuale	POC2 - Salute professionale	Servizio Coordinamento attività Programmi nazionali FSE	Promuovere la partecipazione dei dipendenti alle iniziative di formazione e sviluppo delle competenze.	Predisposizione di Piani formativi per il personale di competenza che prevedano almeno 40 ore annue	100	100	100
Individuale	POC1 - Salute organizzativa	Servizio Coordinamento attività Programmi nazionali FSE - Unità funzionale Servizio programmazione FSE	Assolvere alle funzioni previste dal SiGeCo INAPP in qualità di Organismo Intermedio del PN GDL in capo all'Unità funzionale Programmazione FSE	Dare attuazione al monitoraggio attuativo fisico (Relazioni trimestrali) del Piano OI 2023-2026, all'aggiornamento dell'archivio, e alle verifiche di conformità formale sulla documentazione relativa alle DdR	100	100	100



Tipologia Obiettivo	Obiettivo Strategico	Unità Organizzativa	Obiettivo Operativo	Indicatore	Target 2025	Risultato 2025	% Obiettivo
Individuale	POC1 - Salute organizzativa	Servizio Coordinamento attività Programmi nazionali FSE - Unità funzionale Timesheet FSE	Assolvere alle funzioni previste dal SiGeCo INAPP in qualità di Organismo Intermedio del PN GDL in capo all'Unità funzionale Timesheet FSE	Assicurare la programmazione, in raccordo con le Strutture di ricerca/Servizi, delle risorse professionali necessarie alla realizzazione delle Operazioni e il monitoraggio e controllo in itinere della documentazione relativa (livello % di consolidamento dei timesheet 2025)	100	100	100
Individuale	POC1 - Salute organizzativa	Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP)	Assicurare il supporto al Direttore generale nel controllo delle misure di prevenzione e protezione	Segnalazione tempestiva delle richieste pervenute in merito interventi necessari	100	100	100
Individuale	POC1 - Salute organizzativa	Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP)	Assicurare il supporto al Direttore generale nella valutazione dei rischi	Proposta del Documento di Valutazione dei Rischi (DVR)	1	1	100
Individuale	POC2 - Salute professionale	Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP)	Assicurare il rafforzamento delle competenze individuali per potenziare la capacità amministrativa dell'Ente	Partecipazione ad attività formative	40	40	100
Individuale	POC2 - Salute professionale	Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP)	Assicurare il supporto al Direttore generale nella valutazione dei rischi	Definizione e Organizzazione di almeno 2 programmi di formazione e di aggiornamento per i lavoratori dell'Istituto (si/no)	2	4	100
Individuale	POC1 - Salute organizzativa	Servizio di supporto al coordinamento tecnico-scientifico - Unità Funzionale Programmazione e monitoraggio	Contribuire alla predisposizione degli atti di programmazione e monitoraggio delle attività dell'Istituto	Raccolta ed elaborazione delle informazioni e dei dati necessari alla predisposizione del PIAO INAPP (si/no)	1	1	100
Individuale	POC1 - Salute organizzativa	Servizio Unità di "Supporto all'Ufficio di Coordinamento Nazionale (UCN) EURES..."	Supportare il Responsabile del Servizio nel monitoraggio delle attività verificando esigenze di modifiche e/o integrazione necessarie per il perseguimento delle finalità previste in convenzione	Predisposizione di report di monitoraggio trimestrali delle attività svolte dalla UdS	3	3	100
Individuale	POC1 - Salute organizzativa	Servizio Unità di "Supporto all'Ufficio di	Supportare il Responsabile del Servizio nello svolgimento della funzione di punto di contatto e di interfaccia con il MLPS	Predisposizione di segnalazione di eventuali criticità e/o di analisi di ulteriori	100	100	100



Tipologia Obiettivo	Obiettivo Strategico	Unità Organizzativa	Obiettivo Operativo	Indicatore	Target 2025	Risultato 2025	% Obiettivo
		Coordinamento Nazionale (UCN) EURES..."		richieste di collaborazione pervenute dalla UdS o dal MLPS			
Individuale	POC1 - Salute organizzativa	Servizio Patrimonio (dal 1° agosto al 31 dicembre)	Aggiornare l'analisi organizzativa a supporto dell'implementazione dei sistemi informativi e della dematerializzazione, per rafforzare le capacità di programmazione, gestione e controllo	Definizione del Regolamento per la gestione dei beni patrimoniali	1	1	100
Individuale	POC2 - Salute professionale	Servizio Patrimonio	Assicurare il rafforzamento delle competenze individuali per potenziare la capacità amministrativa dell'Ente	Partecipazione ad attività formative	40	40	100
Individuale	POC2 - Salute professionale	Servizio Patrimonio (dal 1° gennaio al 31 luglio)	Assicurare il rafforzamento delle competenze individuali per potenziare la capacità amministrativa dell'Ente	Partecipazione ad attività formative	23	25	100
Individuale	POC2 - Salute professionale	Servizio Patrimonio (dal 1° gennaio al 31 luglio)	Promuovere la formazione dei dipendenti alle iniziative di sviluppo delle competenze.	Predisposizione di Piani formativi per il personale di competenza che prevedano almeno 40 ore annue	100	100	100
Individuale	POC1 - Salute organizzativa	Servizio Patrimonio - Unità Funzionale Gestione del Patrimonio	Gestire gli immobili di proprietà dell'Istituto nonché di quello in locazione con riferimento agli aspetti manutentivi	Predisposizione della relazione trimestrale sugli aggiornamenti gestionali degli immobili di proprietà e in locazione dell'Istituto	1	1	100
Individuale	POC1 - Salute organizzativa	Servizio Patrimonio - Unità Funzionale Logistica e gestione dell'Inventario dei beni mobili	Gestire i beni mobili ed il relativo inventario, nonché il magazzino beni di facile consumo	Aggiornamento tempestivo e permanente degli applicativi dedicati alla gestione dei beni mobili (si/no)	100	100	100
Individuale	POC2 - Salute professionale	Servizio per la Comunicazione	Assicurare il rafforzamento delle competenze individuali per potenziare la capacità amministrativa dell'Ente	Partecipazione ad attività formative	40	60	100



Tipologia Obiettivo	Obiettivo Strategico	Unità Organizzativa	Obiettivo Operativo	Indicatore	Target 2025	Risultato 2025	% Obiettivo
Individuale	POC2 - Salute professionale	Servizio per la Comunicazione	Promuovere la formazione dei dipendenti alle iniziative di sviluppo delle competenze	Predisposizione di Piani formativi per il personale di competenza che prevedano almeno 40 ore annue	100	100	100
Individuale	OS3 - Terza missione	Servizio per la Comunicazione	Promuovere, disseminare e valorizzare i risultati delle attività di OS1- Ricerca istituzionale e scientifica a favore dei policy maker, della comunità scientifica, degli attori rilevanti e della cittadinanza	Numero di visite (visualizzazioni pagine) del sito istituzionale nell'annualità (in 000)	1.100	1.658	100
Individuale	POC2 - Salute professionale	Servizio per la Comunicazione	Assicurare il rafforzamento delle competenze individuali per potenziare la capacità amministrativa dell'Ente	Partecipazione ad attività formative	40	40	100
Individuale	OS3 - Terza missione	Servizio per la Comunicazione - Gruppo editoria	Valorizzare l'intero comparto editoriale, favorendo la produzione e diffusione dei formati digitali e anche la traduzione in lingua inglese di testi selezionati dalle collane (Report, Paper, Working Paper e Policy brief), dalla rivista scientifica quadrimestrale 'Sinappsi', oltre alla newsletter	% delle pubblicazioni edite nel rispetto dei tempi previsti dalle norme editoriali	95	100	100
Individuale	OS3 - Terza missione	Servizio per la Comunicazione - Gruppo eventi e divulgazione scientifica	Assicurare la promozione, disseminazione e valorizzazione dei risultati delle attività di OS1- Ricerca istituzionale e scientifica a favore dei policy maker, della comunità scientifica, degli attori rilevanti e della cittadinanza	% eventi convegnistici realizzati su eventi previsti nell'annualità dalle UO dell'Istituto	95	100	100
Individuale	OS3 - Terza missione	Servizio per la Comunicazione - Gruppo Informazione	Promuovere, disseminare e valorizzare i risultati delle attività di OS1- Ricerca istituzionale e scientifica a favore dei policy maker, della comunità scientifica, degli attori rilevanti e della cittadinanza	Numero di visite (visualizzazioni pagine) del sito istituzionale nell'annualità (in 000)	1.100	1.659	100
Individuale	OS3 - Terza missione	Servizio per la Comunicazione - Gruppo Ufficio relazioni con il pubblico (URP)	Garantire lo scambio comunicativo tra l'Istituto e gli utenti, fornendo adeguate informazioni relative ai servizi, alle strutture, ai compiti e al funzionamento dell'Istituto.	% di risposte alle richieste dell'utenza entro 24 ore dalla presa in carico	95	100	100
Individuale	OS3 - Terza missione	Servizio per la comunicazione Gruppo biblioteca	Gestire la Biblioteca dell'Istituto promuovendo progetti innovativi e la cultura dell'open	Report delle attività legate all'implementazione e monitoraggio dei servizi della Biblioteca	1	1	100



Tipologia Obiettivo	Obiettivo Strategico	Unità Organizzativa	Obiettivo Operativo	Indicatore	Target 2025	Risultato 2025	% Obiettivo
		e divulgazione scientifica	scienze ai sensi del “Piano nazionale scienza aperta”				
Individuale	OS3 - Terza missione	Servizio per la Comunicazione Gruppo comunicazione interna	Facilitare la comunicazione tra le varie aree dell’Ente promuovendo la cultura organizzativa	Report delle attività legate all’implementazione e monitoraggio dell’intranet	1	1	100
Individuale	OS3 - Terza missione	Servizio per la comunicazione Gruppo editoria	Valorizzare l’intero comparto editoriale, favorendo la produzione e diffusione dei formati digitali e anche la traduzione in lingua inglese di testi selezionati dalle collane (Report, Paper, Working Paper e Policy brief), dalla rivista scientifica quadrimestrale ‘Sinappsi’, oltre alla newsletter	% delle pubblicazioni edite nel rispetto dei tempi previsti dalle norme editoriali	95	99	100
Individuale	POC3 - Salute digitale	Servizio Sistemi e Servizi Automatizzativi - Unità Funzionale di supporto al Responsabile della Transizione Digitale (RTD)	Contribuire agli interventi per la transizione digitale e l’interoperabilità dei sistemi informativi a supporto delle funzioni operative e gestionali	Redazione di un piano per la rilevazione, monitoraggio e messa in sicurezza delle vulnerabilità dei sistemi in uso all’Istituto e presenti nel cloud pubblico e nel cloud	1	1	100
Individuale	POC3 - Salute digitale	Servizio Sistemi e Servizi Automatizzativi - Unità Funzionale per l’Interoperabilità dei sistemi e delle banche dati	Contribuire agli interventi per la transizione digitale e l’interoperabilità dei sistemi informativi a supporto delle funzioni operative e gestionali	Progettazione ed avvio di un sistema di rilevazione del fabbisogno e monitoraggio delle attività di formazione del personale	1	1	100
Individuale	POC2 - Salute professionale	Servizio Sistemi informativi e automatizzati	Assicurare il rafforzamento delle competenze individuali per potenziare la capacità amministrativa dell’Ente	Partecipazione ad attività formative	40	40	100
Individuale	POC2 - Salute professionale	Servizio Sistemi informativi e automatizzati	Promuovere la formazione dei dipendenti alle iniziative di sviluppo delle competenze	Predisposizione di Piani formativi per il personale di competenza che prevedano almeno 40 ore annue	100	100	100



Tipologia Obiettivo	Obiettivo Strategico	Unità Organizzativa	Obiettivo Operativo	Indicatore	Target 2025	Risultato 2025	% Obiettivo
Individuale	OS1 - Ricerca istituzionale	Servizio Statistico	Assicurare la partecipazione dell'Inapp alle attività SISTAN per la predisposizione del PSN	Partecipazione alle riunioni dei Circoli di Qualità del SISTAN propedeutiche della predisposizione del PSN	1	1	100
Individuale	POC2 - Salute professionale	Servizio Statistico	Assicurare il rafforzamento delle competenze individuali per potenziare la capacità amministrativa dell'Ente	Partecipazione ad attività formative	40	40	100
Individuale	POC2 - Salute professionale	Servizio Statistico	Promuovere la formazione dei dipendenti alle iniziative di sviluppo delle competenze	Predisposizione di Piani formativi per il personale di competenza che prevedano almeno 40 ore annue	100	100	100
Individuale	POC2 - Salute professionale	Servizio Trasparenza e anticorruzione	Assicurare il rafforzamento delle competenze individuali per potenziare la capacità amministrativa dell'Ente	Partecipazione ad attività formative	40	40	100
Individuale	POC2 - Salute professionale	Servizio Trasparenza e anticorruzione	Promuovere la formazione dei dipendenti alle iniziative di sviluppo delle competenze.	Predisposizione di Piani formativi per il personale di competenza che prevedano almeno 40 ore annue	100	100	100
Individuale	OSAT2 - Trasparenza amministrativa	Servizio Trasparenza e anticorruzione - Unità funzionale Amministrazione Trasparente e Pubblicità legale	% di pagine realizzate rispetto a quanto rilevato necessario per l'adempimento degli obblighi normativi	% di pagine realizzate rispetto a quanto rilevato necessario per l'adempimento degli obblighi normativi	95	95	100
Individuale	OSAT2 - Trasparenza amministrativa	Servizio Trasparenza e anticorruzione - Unità funzionale Amministrazione Trasparente e Pubblicità legale	Adempiere agli obblighi previsti dalle norme in materia di trasparenza amministrativa con riferimento alla pubblicazione di dati e informazioni sul sito istituzionale	Aggiornamento della sezione Amministrazione trasparente e delle relative sottosezioni del sito istituzionale, previa verifica della conformità dei dati ricevuti rispetto agli standard e ai formati richiesti dalla normativa	1	1	100
Individuale	OSAT2 - Trasparenza amministrativa	Servizio Trasparenza e anticorruzione - Unità funzionale Amministrazione Trasparente e Pubblicità legale	Monitorare l'assolvimento degli obblighi di pubblicazione dei dati nella sezione Amministrazione trasparente	Proposta di report con cadenza semestrale di monitoraggio del rispetto degli obblighi di trasparenza previsti dal PIAO	2	2	100



Tipologia Obiettivo	Obiettivo Strategico	Unità Organizzativa	Obiettivo Operativo	Indicatore	Target 2025	Risultato 2025	% Obiettivo
Individuale	OSAT2 - Trasparenza amministrativa	Servizio Trasparenza e anticorruzione - Unità funzionale Amministrazione Trasparente e Pubblicità legale	Supportare gli uffici nell'analisi e predisposizione della modulistica e degli atti previsti ai fini della loro corretta pubblicazione nella sezione Amministrazione trasparente	Predisposizione di manuali e formati in conformità alle norme vigenti per facilitare la comunicazione degli adempimenti in materia di trasparenza organizzativa	1	1	100
Individuale	OSAT2 - Trasparenza amministrativa	Servizio Trasparenza e anticorruzione - Unità funzionale Amministrazione Trasparente e Pubblicità legale	Supportare il RPCT, d'intesa con il Responsabile del Servizio Trasparenza e anticorruzione, per l'attuazione delle norme in materia di trasparenza previste dal PIAO	Proposta di scheda relativa a documenti, informazioni e dati oggetto di trasparenza obbligatoria per la predisposizione della relazione annuale del RPCT	1	1	100
Individuale	OSAT2 - Trasparenza amministrativa	Servizio Trasparenza e anticorruzione - Unità funzionale Amministrazione Trasparente e Pubblicità legale	Verificare il rispetto della normativa "privacy" nei documenti oggetto di pubblicazione segnalando le eventuali criticità ai responsabili dei dati	% di verifiche effettuate rispetto alla documentazione trasmessa da diversi uffici	95	95	100
Individuale	OSAT2 - Trasparenza amministrativa	Servizio Trasparenza e anticorruzione - Unità funzionale Ufficio Relazioni con il Pubblico	Garantire lo scambio comunicativo tra l'Istituto e gli utenti, fornendo adeguate informazioni relative ai servizi, alle strutture, agli uffici, ai compiti, alle attività e al funzionamento dell'Istituto	% di risposte alle richieste dell'utenza entro 24 ore dalla presa in carico	95	100	100
Individuale	OSAT2 - Trasparenza amministrativa	Servizio Trasparenza e anticorruzione - Unità funzionale Ufficio Relazioni con il Pubblico	Supportare il RPCT nella elaborazione delle statistiche relative alle tre tipologie di accesso agli atti (documentale, semplice e generalizzato)	Report con cadenza semestrale delle richieste di accesso agli atti pervenute all'Amministrazione	2	2	100



Tipologia Obiettivo	Obiettivo Strategico	Unità Organizzativa	Obiettivo Operativo	Indicatore	Target 2025	Risultato 2025	% Obiettivo
Individuale	OSAT1 - Prevenzione della corruzione	Servizio Trasparenza e anticorruzione - Ufficio di Supporto alle funzioni di prevenzione della corruzione	Monitorare l'assolvimento degli obblighi in materia di prevenzione dei rischi corruttivi	Proposta di report con cadenza semestrale di monitoraggio delle misure di mitigazione dei rischi corruttivi previste dal PIAO	2	2	100
Individuale	OSAT1 - Prevenzione della corruzione	Servizio Trasparenza e anticorruzione - Ufficio di Supporto alle funzioni di prevenzione della corruzione	Supportare il RPCT, d'intesa con il Responsabile del Servizio Trasparenza e anticorruzione, per l'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione previste dal PIAO	Proposta di scheda in materia di anticorruzione per la predisposizione della relazione annuale del RPCT	1	1	100
Individuale	POC1 - Salute organizzativa	Agenzia Nazionale Erasmus Plus	Gestione del Sistema Qualità ISO 9001 2015 dell'Agenzia	Verifica positiva e conferma da parte dei Lloyd's del certificato di qualità ISO 9001 2015 (si/no)	1	1	100
Individuale	POC2 - Salute professionale	Agenzia Nazionale Erasmus Plus	Assicurare il rafforzamento delle proprie competenze per potenziare la capacità amministrativa dell'Ente.	Partecipazione ad attività formative	40	30	75
Individuale	POC2 - Salute professionale	Agenzia Nazionale Erasmus Plus	Promuovere la formazione dei dipendenti alle iniziative di sviluppo delle competenze	Predisposizione di Piani formativi per il personale di competenza che prevedano almeno 40 ore annue	100	100	100
Individuale	POC1 - Salute organizzativa	Agenzia Nazionale Erasmus Plus - Unità di Consulenza, Monitoraggio e Valutazione ex Ante ed ex Post	Assicurare un'adeguata assistenza tecnica alla progettazione di candidature Erasmus+ KA2	Numero di candidature ricevute alla scadenza annuale	300	353	100
Individuale	POC1 - Salute organizzativa	Agenzia Nazionale Erasmus Plus - Unità Finanze e Rendicontazione	Garantire un'adeguata gestione delle pratiche di affidamento di incarico per servizi (inclusi quelli offerti da esperti valutatori) e acquisti da fornitori esterni in merito ad attività di competenza dell'Agenzia Nazionale Erasmus+	Numero di pratiche perfezionate	10	15	100



Tipologia Obiettivo	Obiettivo Strategico	Unità Organizzativa	Obiettivo Operativo	Indicatore	Target 2025	Risultato 2025	% Obiettivo
Individuale	POC1 - Salute organizzativa	Agenzia Nazionale Erasmus Plus - Unità funzionale Comunicazione e promozione digitale dei risultati dell'Agenzia Erasmus+	Garantire un'adeguata promozione delle opportunità offerte dal Programma Erasmus+	Numero di eventi, anche online, organizzato o co-organizzati dall'Agenzia Nazionale Erasmus+ e/o da altri stakeholder	15	20	100
Individuale	POC1 - Salute organizzativa	Agenzia Nazionale Erasmus Plus - Unità funzionale Contrattualizzazione CE	Implementare un'efficace follow up delle indicazioni ricevute dalla CE e da altri interlocutori istituzionali in relazione alle attività di competenza dell'Agenzia Nazionale Erasmus+ delle indicazioni ricevute e dagli adempimenti necessari	Analisi preliminare della documentazione programmatica predisposta dalla CE e dall'Autorità nazionale e segnalazione tempestiva alla Direzione dell'Agenzia Nazionale Erasmus+ delle indicazioni ricevute e degli adempimenti necessari	100	100	100
Individuale	POC1 - Salute organizzativa	Agenzia Nazionale Erasmus Plus - Unità funzionale Segreteria della Direzione dell'AN	Assicurare un'idonea protocollazione della documentazione rilevante afferente all'AN Erasmus +	Assenza di anomalie riscontrate nella protocollazione in entrata e in uscita dei documenti	1	1	100
Individuale	POC1 - Salute organizzativa	Agenzia Nazionale Erasmus Plus - Unità funzionale Sistema informativo ed analisi statistiche	Gestire con efficacia il sistema informativo dell'Agenzia Nazionale Erasmus +ed assicurare l'estrazione e l'elaborazione di dati necessari nell'implementazione del Programma	Estrazione ed elaborazione dati rispetto alle richieste pervenute in fase di selezione delle candidature, pianificazione, monitoraggio, rendicontazione e customer satisfaction delle attività svolte	100	100	100
Individuale	POC1 - Salute organizzativa	Agenzia Nazionale Erasmus Plus - Unità Gestione del Ciclo di Vita dei Progetti	Assicurare una gestione del ciclo di vita dei progetti Erasmus+ conforme alle regole del Programma	% di progetti a cui è stato erogato il 1° prefinanziamento entro i termini previsti (30 gg dalla data di stipula della convenzione o dalla data di acquisizione dell'eventuale fidejussione)	95	98	100
Individuale	POC2 - Salute professionale	Struttura Economia Civile	Assicurare il rafforzamento delle proprie competenze per potenziare la capacità amministrativa dell'Ente.	Partecipazione a percorsi formativi finalizzati all'aggiornamento e/o miglioramento delle conoscenze e competenze	40	40	100



Tipologia Obiettivo	Obiettivo Strategico	Unità Organizzativa	Obiettivo Operativo	Indicatore	Target 2025	Risultato 2025	% Obiettivo
Individuale	POC2 - Salute professionale	Struttura Economia Civile	Promuovere la formazione dei propri collaboratori alle iniziative di sviluppo delle competenze	Predisposizione di Piani formativi per il personale di competenza che prevedano almeno 40 ore annue	100	100	100
Individuale	POC2 - Salute professionale	Struttura Inclusione Sociale	Assicurare il rafforzamento delle competenze individuali per potenziare la capacità amministrativa dell'Ente	Partecipazione ad attività formative	40	45	100
Individuale	POC2 - Salute professionale	Struttura Inclusione Sociale	Promuovere la formazione dei dipendenti alle iniziative di sviluppo delle competenze	Predisposizione di Piani formativi per il personale di competenza che prevedano almeno 40 ore annue	100	100	100
Individuale	POC2 - Salute professionale	Struttura Lavoro e Professioni (dal 1° novembre al 31 dicembre)	Assicurare il rafforzamento delle competenze individuali per potenziare la capacità amministrativa dell'Ente	Partecipazione ad attività formative	40	40	100
Individuale	POC2 - Salute professionale	Struttura Lavoro e Professioni (dal 1° gennaio al 31 ottobre)	Promuovere la formazione dei dipendenti alle iniziative di sviluppo delle competenze	Predisposizione di Piani formativi per il personale di competenza che prevedano almeno 40 ore annue	100	100	100
Individuale	POC2 - Salute professionale	Struttura Mercato del Lavoro	Assicurare il rafforzamento delle competenze individuali per potenziare la capacità amministrativa dell'Ente	Partecipazione ad attività formative	40	10	25
Individuale	POC2 - Salute professionale	Struttura Mercato del Lavoro	Promuovere la formazione dei dipendenti alle iniziative di sviluppo delle competenze	Predisposizione di Piani formativi per il personale di competenza che prevedano almeno 40 ore annue	100	100	100
Individuale	POC2 - Salute professionale	Struttura Sistemi Formativi	Assicurare il rafforzamento delle competenze individuali per potenziare la capacità amministrativa dell'Ente	Partecipazione ad attività formative	40	40	100
Individuale	POC2 - Salute professionale	Struttura Sistemi Formativi	Promuovere la formazione dei dipendenti alle iniziative di sviluppo delle competenze	Predisposizione di Piani formativi per il personale di competenza che prevedano almeno 40 ore annue	100	100	100