
Relazione sulla Performance 2022

www.lavoro.gov.it



Sommario

PREMESSA	4
1. LA CREAZIONE DI VALORE PUBBLICO	5
1.1 Il valore pubblico.....	5
1.2 Il valore pubblico mediante piena accessibilità e semplificazione.....	7
2. ANALISI DEL CONTESTO E DELLE RISORSE	9
2.1 Contesto esterno.....	9
2.2 Contesto interno	12
2.3 Stato delle risorse.....	14
2.3.1 Stato delle risorse umane	14
2.3.2 Stato delle risorse finanziarie	17
2.3.3 Salute professionale	20
2.3.4 Salute di genere.....	22
2.3.5. Salute organizzativa.....	26
2.3.6. Salute etica.....	26
2.3.7. Salute digitale.....	27
3. MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA.....	28
3.1 Performance organizzativa complessiva - Misurazione e valutazione degli obiettivi specifici (triennali) ed obiettivi annuali	28
3.2 Performance individuale - Misurazione e valutazione degli obiettivi individuali e di attività istituzionale	35
4. PROCESSO DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE.....	42

Indice delle tabelle

Tabella 1 Elenco obiettivi piena accessibilità	8
Tabella 2 Totale risorse umane MLPS	14
Tabella 3 Personale in servizio al 31/12/2022.....	16
Tabella 4 Risorse finanziarie anno 2022	18
Tabella 5 Spese correnti e in conto capitale.....	19
Tabella 6 Corso online "Syllabus - competenze digitali"	20
Tabella 7 Report formazione benessere organizzativo anno 2022	21
Tabella 8 Divario economico, media delle retribuzioni onnicomprensive per il personale a tempo pieno, suddivise per genere nei livelli di inquadramento	23
Tabella 9 Azioni positive 2022	24
Tabella 10 Obiettivi di salute digitale	27
Tabella 11 Obiettivo specifico 1 e relativi obiettivi annuali	29
Tabella 12 Obiettivo specifico 2 e relativi obiettivi annuali	30
Tabella 13 Obiettivo specifico 3 e relativi obiettivi annuali	31
Tabella 14 Obiettivo specifico 4 e relativi obiettivi annuali	32
Tabella 15 Obiettivi individuali annuali ed obiettivi annuali di attività istituzionale di unità organizzativa dirigenziale generale 2022	36

Indice degli allegati

Allegato n. 1 Dati Salute di genere

Allegato n. 2 Dati Salute etica

Allegato n. 3 Schede di rendicontazione obiettivi performance individuale

PREMESSA

La Relazione annuale sulla performance del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, redatta in conformità alle disposizioni vigenti¹, costituisce uno strumento grazie al quale l'Amministrazione, attraverso l'analisi dello stato delle proprie risorse e la misurazione e valutazione dei risultati raggiunti nel ciclo di riferimento, può attivare un miglioramento continuo della qualità dell'azione amministrativa. Al contempo, il documento fornisce agli utenti, ai cittadini e in generale ai cointeressati alle attività istituzionali del Dicastero (c.d. stakeholder), il rendiconto dei risultati raggiunti nell'anno precedente e la rappresentazione degli eventuali scostamenti e delle relative cause.

La Relazione, infatti, è l'atto conclusivo del ciclo della performance del 2022 e rendiconta i risultati ottenuti rispetto agli obiettivi programmati nel Piano della Performance 2022-2024.

Il Piano della Performance 2022-2024 è stato, peraltro, integrato nel Piano Integrato di Attività Organizzativa (PIAO) 2022-2024 del Ministero².

Nel 2022, infatti, a seguito dell'introduzione del PIAO quale strumento di programmazione integrata e unitaria dei diversi ambiti di attività del Dicastero, è stato dato avvio ad una prima fase sperimentale di pianificazione nella quale va considerato anche il contestuale processo di riorganizzazione del Dicastero³ (peraltro, allo stato, oggetto di un'ulteriore implementazione per effetto delle disposizioni del decreto-legge n. 44 del 22 aprile 2023)

La presente Relazione è stata redatta tenendo conto delle osservazioni formulate dall'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) in sede di validazione della Relazione *performance* 2021, con particolare riferimento all'opportunità di *“sviluppare una analisi maggiormente approfondita in ordine alle caratteristiche del processo di programmazione svolto dalla stessa Amministrazione al fine di evidenziarne le eventuali criticità e le potenzialità prospettive”*. Pertanto, anche al fine di poter implementare la capacità di programmazione dell'Amministrazione, i dati sono rappresentati sia in forma analitica - in merito al raggiungimento degli obiettivi per settori di attività - che aggregata, per la realizzazione di Valore Pubblico.

¹ Cfr. art.10, comma 1, lettera b) del decreto legislativo n.150/2009, così come modificato dal decreto legislativo n.74/2017, nonché le “Linee guida per la Relazione annuale sulla *performance*” n.3/2018, emanate dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica, che sostituiscono le Delibere Civit/Anac n. 5 e n. 6 del 2012.

² Il PIAO, la cui redazione è prevista entro il 31 gennaio di ogni anno, è stato adottato per il Ministero e con riferimento al triennio 2022-2024, con D.M. n. 120 del 30 giugno 2022 in ragione della proroga del termine prevista in sede di prima applicazione (cfr. d.l. n.80/2021, art.6).

³ Avviato con il DPCM del 24 giugno 2021, n. 140 recante il “*Regolamento concernente modifiche del regolamento di organizzazione del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali*” e definito dal successivo Decreto Ministeriale n. 13 del 25 gennaio 2022, che ha ripartito le competenze tra le diverse articolazioni del Ministero.

1. LA CREAZIONE DI VALORE PUBBLICO

1.1 Il valore pubblico

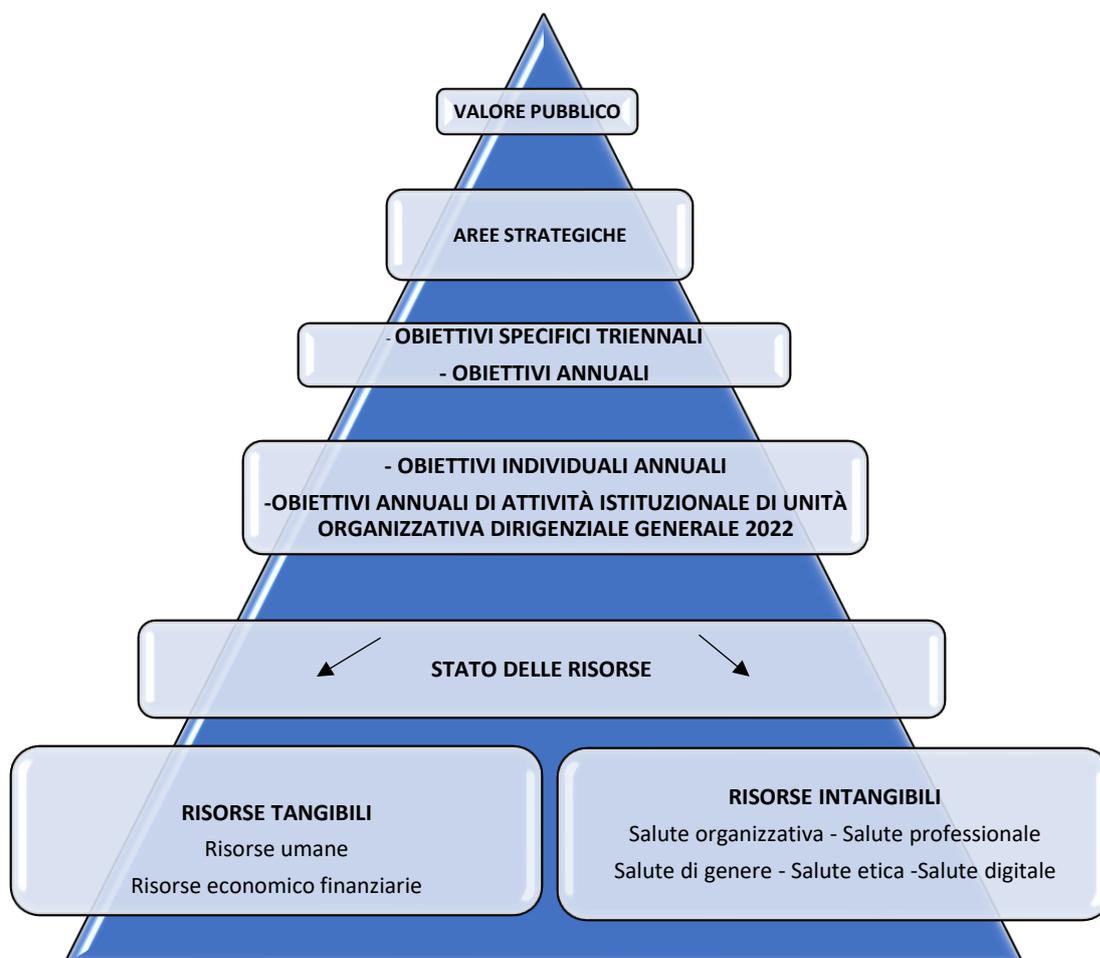
A partire dal ciclo della performance 2022, il legislatore ha introdotto per la prima volta l'onere per le Pubbliche Amministrazioni di adottare in un unico strumento di programmazione i vari piani o documenti di pianificazione previsti da diverse disposizioni normative. Lo strumento, denominato Piano Integrato di Attività Organizzativa (PIAO), è stato previsto proprio con la principale finalità di orientare i pubblici uffici alla creazione ed alla protezione del Valore Pubblico per la collettività.

Quest'ultimo consiste nell'accrescimento del benessere – in termini di impatto economico, sociale, educativo, assistenziale - a favore dei cittadini e del tessuto produttivo, quale fine ultimo verso cui sono finalizzate tutte le attività della Pubblica Amministrazione.

La programmazione integrata nel PIAO 2022-2024 è stata, quindi, impostata in modo funzionale alla realizzazione di Valore Pubblico secondo una logica *bottom-up*, per cui gli obiettivi di accrescimento del benessere della collettività sono determinati dal concorso di tutti gli altri obiettivi di performance previsti nei diversi ambiti o livelli dell'organizzazione.

Tale impostazione è schematizzata nella figura seguente (c.d. piramide del valore pubblico).

Piramide del Valore Pubblico



Fonte: Interna MLPS

Lo stato delle risorse del Ministero (umane, finanziarie ecc.) è il presupposto e allo stesso tempo il vincolo (input) della performance organizzativa, in quanto condiziona l'efficace ed efficiente conseguimento degli elementi centrali della piramide (obiettivi annuali e specifici - output), che a sua volta garantisce l'effettiva rispondenza dei risultati agli obiettivi strategici e dunque determina un impatto sulla società finalizzato all'incremento del benessere (outcome).

In particolare, nel PIAO 2022-2024, ai fini della creazione di valore pubblico, l'azione del Dicastero è stata impostata seguendo le priorità strategiche secondo due linee di intervento parallele, al fine di procedere contemporaneamente al miglioramento dell'Azione interna del Ministero da un lato e al miglioramento della tipologia e metodologia dei servizi offerti al cittadino dall'altro. Le priorità strategiche individuate sono quattro, come di seguito elencate (le prime tre attengono ai servizi offerti mentre la quarta attiene al miglioramento dell'azione interna):

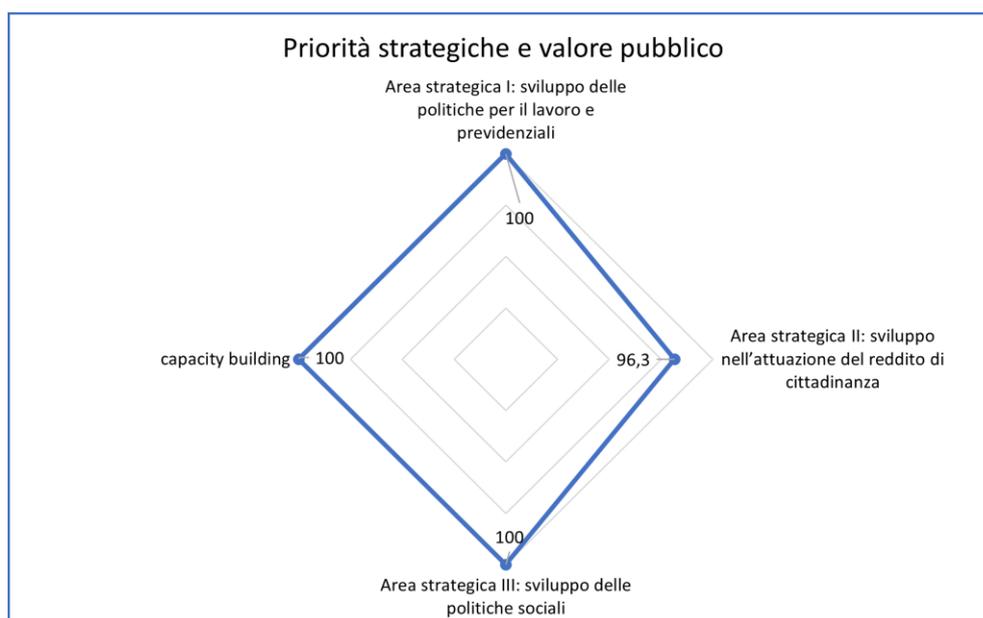
- Area strategica I: sviluppo delle politiche per il lavoro e previdenziali
- Area strategica II: sviluppo nell'attuazione del reddito di cittadinanza
- Area strategica III: sviluppo delle politiche sociali
- Rafforzamento della capacity building intesa quale potenziamento dell'organizzazione del Dicastero e miglioramento dell'azione amministrativa nel suo complesso

Dalle aree strategiche e dall'implementazione della *capacity building*, discendono la programmazione degli obiettivi specifici e dei correlati obiettivi annuali, come descritti nel PIAO.

Gli obiettivi strategici e il relativo grado di raggiungimento sono riassunti nelle tabelle nn. 11, 12,13 e 14.

La misurazione dei risultati e la loro valutazione, analizzata nei paragrafi seguenti per i diversi livelli della performance organizzativa e individuale, delinea un pieno conseguimento degli obiettivi programmati e dunque permette di considerare di segno positivo per l'anno 2022 l'impatto generato in termini di Valore Pubblico da parte del Dicastero (sinteticamente rappresentato nel grafico seguente).

Priorità strategiche e valore pubblico



Fonte: Interna MLPS

1.2 Il valore pubblico mediante piena accessibilità e semplificazione

Al raggiungimento di valore pubblico per la collettività concorrono anche le modalità e le azioni finalizzate alla realizzazione della piena accessibilità alle pubbliche amministrazioni nonché la semplificazione e reingegnerizzazione delle procedure.

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

Per tale ragione, al fine di proseguire nel percorso di innovazione tecnologica e digitalizzazione, intrapreso per migliorare i servizi esterni - resi a cittadini, imprese e altre Amministrazioni - e i servizi interni erogati al proprio personale, nel PIAO 2022 sono stati individuati diversi obiettivi in vari ambiti di intervento.

In particolare, lo stato di realizzazione degli obiettivi di piena accessibilità è sintetizzato nella tabella seguente (che corrisponde alla rappresentazione presente nel PIAO 2022-2024). Dall'analisi dei dati emerge che gli obiettivi sono stati raggiunti pressoché in tutti gli ambiti; un unico elemento di criticità attiene alla costituzione di un apposito gruppo di lavoro, resa difficoltosa dalla carenza di risorse umane.

Per quanto riguarda, invece, lo stato di realizzazione degli obiettivi di semplificazione e reingegnerizzazione, si rinvia al paragrafo 2.3.8 *“Salute digitale”*, ove è evidenziato che gli obiettivi di salute digitale sono stati pienamente raggiunti.

Tabella 1 Elenco obiettivi piena accessibilità

DIREZIONE GENERALE DELL'INNOVAZIONE TECNOLOGICA, DELLE RISORSE STRUMENTALI E DELLA COMUNICAZIONE								
INTERVENTO/AMBITO	A. Sito web istituzionale	B. Siti web tematici	C. Sito intranet	D. Formazione	E. Postazioni di lavoro	F. Organizzazione del lavoro	Realizzato SI/NO	Note
1) Sito web- miglioramento moduli e formulari presenti sul sito/i	✓	✓	✓				SI	Tutti i moduli nuovi ed aggiornati sono stati sviluppati tenendo conto delle linee guida di settore vigenti al momento.
2) Sito web e/o app mobili – adeguamento alle linee guida di design siti web della PA	✓						SI	Tutti i moduli nuovi ed aggiornati sono stati sviluppati tenendo conto delle linee guida di design siti web della PA.
3) Sito web e/o app mobili Interventi di tipo correttivo e/o manutentivo	✓						SI	Sono costantemente oggetto di manutenzione. Nel 2022 è stato rinnovato il sito web clic-lavoro e negli ultimi mesi dell'anno è stato avviato il rifacimento dei siti internet, intranet e PON inclusione 2014-2020.
4) Sito web e/o app mobili analisi dell'usabilità		✓	✓				SI	Nel corso dell'anno è iniziata l'analisi di usabilità per i nuovi siti.
5) Formazione aspetti normativi				✓			SI	Nei corsi di addestramento relativi sia al Protocollo informatico che al Portale dell'amministrazione trasparente sono stati trattate tutti i riferimenti normativi sulla cui base sono stati evoluti gli applicativi sopracitati.
6) Formazione aspetti tecnici				✓	✓		SI	La formazione per gli aspetti tecnici è stata realizzata nei corsi dedicati all'addestramento per l'utilizzo degli applicativi Folium, PAT e CyberGuru.
7) Organizzazione del lavoro creazione di un gruppo apposito sull'accessibilità				✓		✓	NO	Non è stato possibile creare un gruppo apposito sull'accessibilità per mancanza di risorse umane.
8) Postazioni di lavoro attuazione specifiche tecniche					✓		SI	Le postazioni di lavoro sono rispondenti alle specifiche tecniche.
9) Sito web e/o app mobili adeguamento ai criteri di accessibilità					✓		SI	Tutti gli sviluppi e manutenzioni evolutive sono stati realizzati tenedo conto dei criteri di accessibilità.
10) Organizzazione del lavoro piano per l'acquisto di soluzioni di hardware e software						✓	SI	Il piano è stato tempestivamente adeguato alle esigenze non previste manifestatesi nel corso dell'anno

Fonte: Interna DIREZIONE GENERALE DELL'INNOVAZIONE TECNOLOGICA, DELLE RISORSE STRUMENTALI E DELLA COMUNICAZIONE

2. ANALISI DEL CONTESTO E DELLE RISORSE

2.1 Contesto esterno

Il 2022 è stato caratterizzato dal forte impatto economico e sociale dovuto al perdurare dell'emergenza sanitaria da Covid 19, nonché dai cambiamenti strutturali del mercato del lavoro. Permane, altresì, il costante flusso migratorio dai paesi caratterizzati da scenari di guerra o da gravi crisi economiche nonché la tendenza in aumento delle denunce di infortuni sul lavoro⁴.

L'assetto macroeconomico è stato influenzato anche dalla crisi geopolitica internazionale determinata dalla guerra in Ucraina e dall'aumento esponenziale dei prezzi delle risorse energetiche, con ricadute anche di natura sociale.

Tali eventi esterni hanno quindi determinato interventi di competenza del Dicastero attraverso le proprie articolazioni interne - con il maggior coinvolgimento possibile di tutti i soggetti cointeressati pubblici e privati (c.d. stakeholders) - di cui si rappresenta in sintesi una selezione di quelli a maggior impatto diretto sulla collettività.

In particolare, con riferimento agli ammortizzatori sociali, sono state attivate nuove misure di sostegno al reddito in favore di alcune categorie di lavoratori o di cittadini (es. cd. bonus autonomi e cd. bonus trasporti), che sono andate ad aggiungersi a quelle già in essere (es. per i lavoratori cd. aree di crisi complessa o settore pesca).

Nell'ambito degli Enti del Terzo Settore (ETS), il Dicastero ha strutturato procedure e strumenti per la gestione del fondo straordinario in materia, già istituito in occasione della crisi economica determinatasi in ragione della pandemia. Inoltre, sono state definite ed operativamente declinate, in collaborazione con il Dipartimento della protezione civile, le attività di accoglienza diffusa dei profughi da attuare mediante i soggetti coinvolti (Comuni, gli ETS, i Centri di Servizio per il Volontariato (CSV), associazioni di stranieri, enti religiosi ecc.). Infine, proprio in ragione dell'incremento considerevole dei costi dell'energia elettrica e gas naturale, è stato istituito un apposito fondo presso il MLPS⁵, della dotazione complessiva di 100 milioni di euro, destinato a sostenere gli ETS.

Sotto il profilo più strettamente sociale sono state assicurate la razionalizzazione e l'efficiamento del reddito di cittadinanza anche attraverso lo sviluppo di interoperabilità tra le varie piattaforme digitali di gestione della misura e i data base di altri enti. È stato altresì adottato Il Piano nazionale per la non autosufficienza quale atto di programmazione nazionale per lo sviluppo degli interventi e dei servizi necessari per la progressiva definizione dei livelli essenziali delle prestazioni sociali (LEPS), da garantire su tutto il territorio nazionale⁶.

I dati relativi agli infortuni sul lavoro, in aumento anche nel 2022, sono indice di una non sufficiente diffusione della cultura della salute e sicurezza sul lavoro, e richiedono, quindi, un intervento decisivo per garantire luoghi di lavoro più sani e sicuri. Con la finalità, dunque, di garantire tali esigenze di sicurezza e salute nei

⁴ Le denunce presentate all'INAIL sono incrementate del 25,7% rispetto al 2021 e dell'8,7% rispetto al 2019 (fonte: [Infortuni sul lavoro, nel nuovo numero di Dati Inail il bilancio provvisorio del 2022 - INAIL](#)).

⁵ Secondo quanto previsto dall'art.8, c.2 del D.L. n.144/2022

⁶ Nello specifico, con DPCM del 3 ottobre 2022, elaborato su proposta del Ministro del Lavoro e delle Politiche sociali e del Ministro per le disabilità con il concerto dei Ministri della Salute e del Ministro dell'Economia e delle Finanze, è stato approvato e ripartito il Fondo per la non autosufficienza per tre annualità nella seguente misura: 822 milioni di euro per il 2022, 865,3 milioni di euro per il 2023, 913,6 milioni di euro per il 2024.

luoghi di lavoro, è stata resa operativa dal 1° gennaio 2022 la Direzione generale per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro⁷.

Sul piano normativo, il contesto esterno è stato caratterizzato da due importanti direttive europee che hanno richiesto il relativo recepimento nell'ordinamento interno. Si tratta, in particolare, della direttiva (UE) 2019/1152 in materia di condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili e della direttiva (UE) 2019/1158 sull'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e per i prestatori di assistenza. Entrambe, sono state recepite con due distinti decreti legislativi, rispettivamente la prima con il decreto legislativo 27 giugno 2022, n. 104 e la seconda con il decreto legislativo 30 giugno 2022, n. 105.

Per una esaustiva rappresentazione del contesto esterno di riferimento del Ministero, si ritiene utile rappresentare nei box seguenti:

- il quadro di sintesi della presenza di cittadini stranieri in Italia, fornito dalla competente Direzione Generale dell'immigrazione e delle politiche di integrazione.

Box – Gli stranieri in Italia

*Al 1° gennaio 2022, in Italia sono 5.030.716 i residenti stranieri (circa l'8% della popolazione totale) I cittadini non comunitari regolarmente soggiornanti sono 3.561.540 di cui:
47,6% europei (di cui 27,2% cittadini comunitari);
22,6% asiatici;
22,2% africani (soprattutto originari dei Paesi mediterranei);
7,5% americani.*

*198 le collettività di stranieri di cui le prime cinque per consistenza sono:
romeni (1,1 milioni: 20,8%);
albanesi (433mila: 8,4%);
marocchini (429mila: 8,3%);
cinesi (330mila: 6,4%);
ucraini (236mila: 4,6%).*

Gli occupati stranieri in Italia sono 2,3 milioni ovvero il 10% del totale degli occupati. Il tasso di occupazione è al 57,8% (58,3% quello degli italiani), la disoccupazione al 14,4% (9% tra gli italiani), l'inattività al 32,4% (35,9%).

I settori merceologici con alta incidenza di occupati stranieri sono:

Agricoltura (18%);

Costruzioni (15,5%);

Alberghi e ristoranti (15,3%).

Altri servizi collettivi e personali (34,3%).

L'occupazione delle donne straniere si attesta sul 45,4% a fronte del 58,2% tra gli occupati complessivi, del 71,7% tra gli uomini stranieri e del 49,9% tra le italiane.

Gli studenti stranieri nelle scuole italiane sono in totale 865.388 (10,3% della popolazione studentesca). Nel 2021 l'Istat ha rilevato che la povertà tra gli stranieri (32,4%) è quattro volte superiore a quella degli italiani (7,2%).

⁷ Istituita con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 24 giugno 2021, n. 140, recante "Regolamento concernente modifiche al Regolamento di organizzazione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali".

- Il quadro rappresentativo dell'andamento dei rapporti di lavoro nel periodo in analisi, con illustrazione sintetica dei dati forniti dalla competente Direzione Generale delle Politiche Attive del Lavoro.

Box – Andamento dei rapporti di lavoro in Italia

Nel 2022 sono stati attivati 12.573.000 di rapporti di lavoro, in aumento di 1.233.000 unità (+10,9% rispetto al 2021).

Il tasso di crescita annuo risulta in calo rispetto al valore elevato registrato nell'anno precedente (+17,7% del 2021) per effetto della contrazione delle attivazioni avvenuta nel 2020 per la pandemia da Covid-19.

Il numero di rapporti di lavoro cessati ha registrato un incremento di 12.159.000 unità (+ 14,4%), superando l'incremento annuo del 2021 (+13,6%).

La differenza tra attivazioni e cessazioni è pari a 414.000 unità (- 713.000 unità rispetto al 2021).

L'82,5% delle cessazioni ha interessato contratti di lavoro con durata inferiore a un anno.

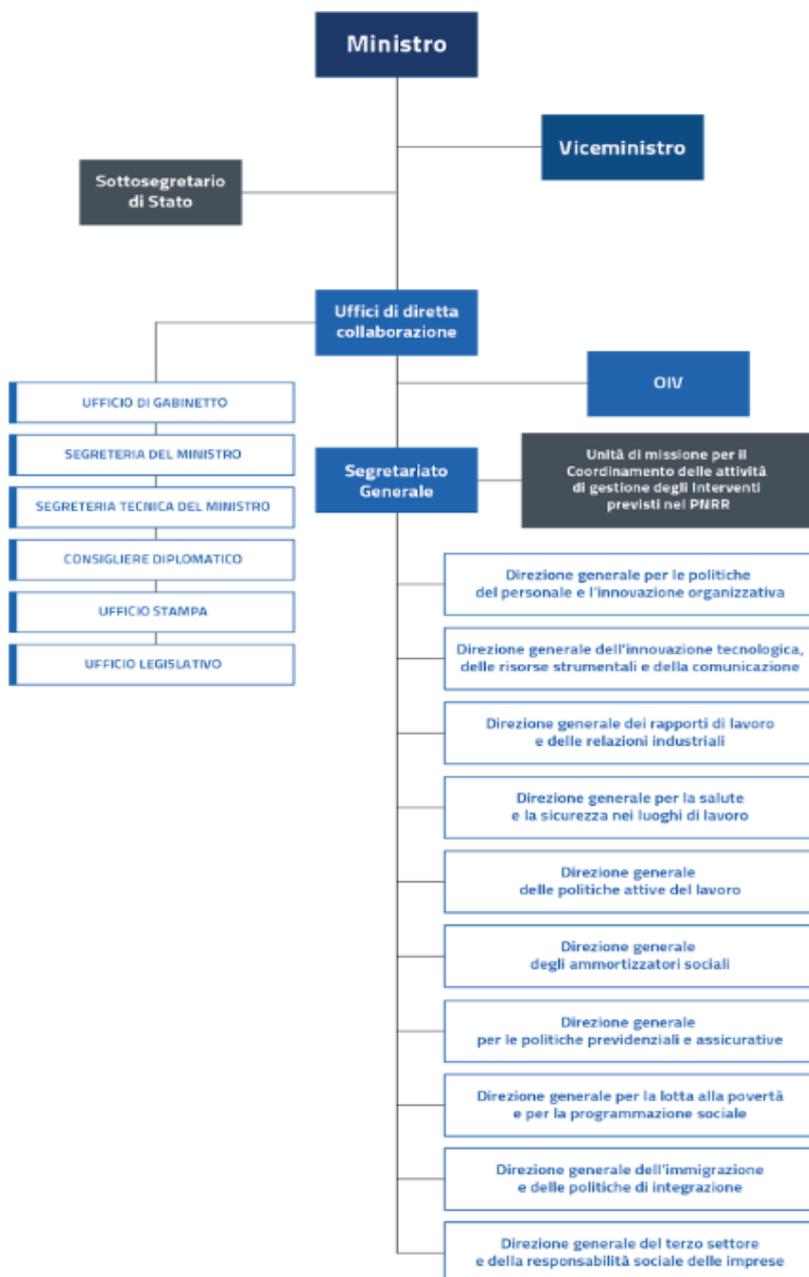
Le trasformazioni di rapporti di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato sono state 716.000, (+34,8% rispetto all'anno precedente) e sono superiori al numero di trasformazioni annue del periodo pre-pandemia.

2.2 Contesto interno

Il contesto interno nel quale il Dicastero ha svolto la propria attività è stato caratterizzato dalla completa attuazione - a far data dal 15 giugno 2022 - della riorganizzazione del MLPS⁸.

All'esito di tale riorganizzazione, l'articolazione del Ministero risulta essere la seguente.

Organigramma MLPS



Fonte: Interna MLPS

⁸ La riorganizzazione è stata avviata con DPCM 24 giugno 2021, n. 140 "Regolamento concernente modifiche del regolamento di organizzazione del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali" e definita con successivo Decreto Ministeriale n. 13 del 25 gennaio 2022.

Il mutamento dell'assetto organizzativo in corso d'anno, caratterizzato anche dalla creazione di nuove Direzioni Generali, nonché dal trasferimento di competenza tra le stesse, non ha comunque inficiato il raggiungimento degli obiettivi programmati.

Sul contesto interno ha inciso altresì l'avvicendamento dei governi in corso d'anno, con la conseguente necessità di garantire le attività inerenti alla c.d. "gestione degli affari correnti" - prevista per i Governi dimissionari - e successivamente ristabilire i necessari rapporti con il Gabinetto e gli Uffici di diretta collaborazione del nuovo Ministro, integralmente rinnovati negli incarichi di vertice.

Il contesto interno è stato favorevolmente caratterizzato dalla immissione di personale di nuova assunzione relativo all'area III (oggi area dei funzionari), a partire dal mese di marzo 2022, che ha richiesto una conseguente e impegnativa attività di affiancamento da parte del personale con maggiore anzianità di servizio finalizzata al trasferimento di competenze specifiche, di consapevolezza organizzativa e di conoscenza dei processi di lavoro.

A tal proposito, si segnala l'avvio delle molteplici procedure concorsuali indette negli ultimi due anni (gestita dalla apposita struttura: RIPAM), e rimaste sospese per effetto della crisi pandemica. Invero, la realizzazione dei piani di reclutamento individuati negli ultimi anni per il Ministero, ha risentito della criticità connessa alla contestuale conclusione di innumerevoli concorsi banditi da Ripam per l'immissione di personale in varie Amministrazioni, tra cui il Ministero del lavoro e delle politiche sociali. La concomitante partecipazione ai molteplici concorsi, infatti, ha determinato in favore dei candidati un'ampia possibilità di scelta lavorativa che spesso non ha favorito il Ministero in considerazione dei seguenti fattori:

- l'articolazione unicamente a livello centrale delle tre sedi ministeriali;
- dal punto di vista economico, il riconoscimento di un trattamento accessorio inferiore a quello riconosciuto in altre Amministrazioni dello stesso comparto a parità di livello di inquadramento.

Tali circostanze hanno quindi determinato, altresì, oltre a molte rinunce alla sottoscrizione del contratto di assunzione, anche diversi casi di dimissioni da parte di neoassunti già nel corso del periodo di prova, con conseguente mancato consolidamento delle nuove risorse acquisite.

Le nuove assunzioni effettuate nel corso dell'anno 2022, pertanto, hanno solo in parte fronteggiato la carenza di risorse soprattutto con riferimento a profili professionali tecnico, contabile nonché statistico-attuariale.

Con riguardo all'area dirigenziale, la realizzazione della programmazione del fabbisogno del personale delineato negli ultimi anni ha risentito dei ritardi nella definizione delle procedure concorsuali bandite, con particolare riguardo all'8° Corso-concorso SNA.

Per il dettaglio relativo alla composizione e distribuzione del personale, si rinvia ai paragrafi 2.3.1. "*Stato delle risorse*" e 2.3.4. "*Salute di genere*" e relativo allegato.

2.3 Stato delle risorse

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

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

Come sottolineato dall'OIV nella validazione della Relazione sulla performance 2021, in questa sede si intende, quindi, analizzare lo stato delle risorse in modo tale da implementare e sviluppare il processo di programmazione, anche al fine di *“evidenziarne le eventuali criticità e le potenzialità prospettiche”*.

L'analisi è stata effettuata mediante i contributi di tutti gli Uffici interessati del Dicastero, come meglio rappresentato nei paragrafi seguenti.

2.3.1 Stato delle risorse umane

Il personale a tempo indeterminato in servizio effettivo nel Ministero al 31 dicembre 2022, ammonta complessivamente a 822 unità a fronte delle 1197 unità previste dalla dotazione organica⁹.

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

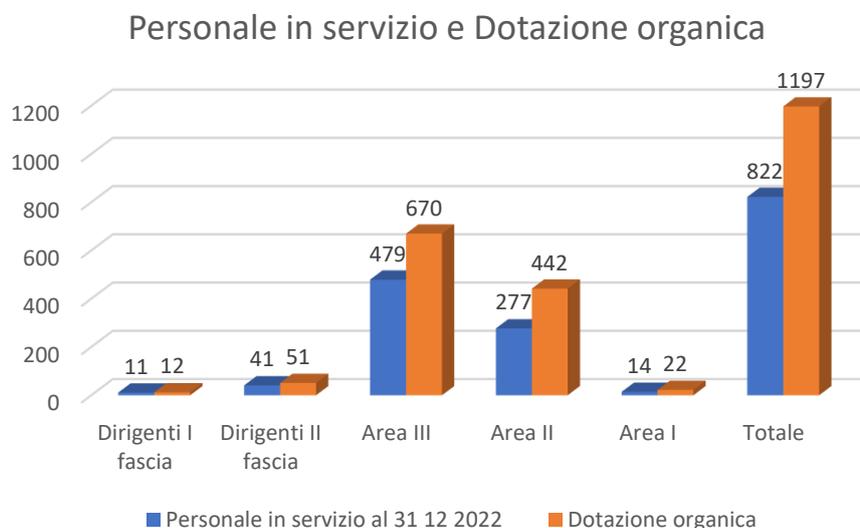
Tabella 2 Totale risorse umane MLPS

PERSONALE IN SERVIZIO AL 31 12 2022 (escluso personale a tempo determinato)					
Dirigenti I fascia	Dirigenti II fascia	Area III	Area II	Area I	Totale generale
11	41	479	277	14	822
DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA DEL PERSONALE					
12	51	670	442	22	1197

Fonte: Interna - Direzione generale per le politiche del personale e l'innovazione organizzativa

⁹ Di cui alla Tabella A allegata al DPCM n.140/2021

Confronto tra personale in servizio e dotazione organica

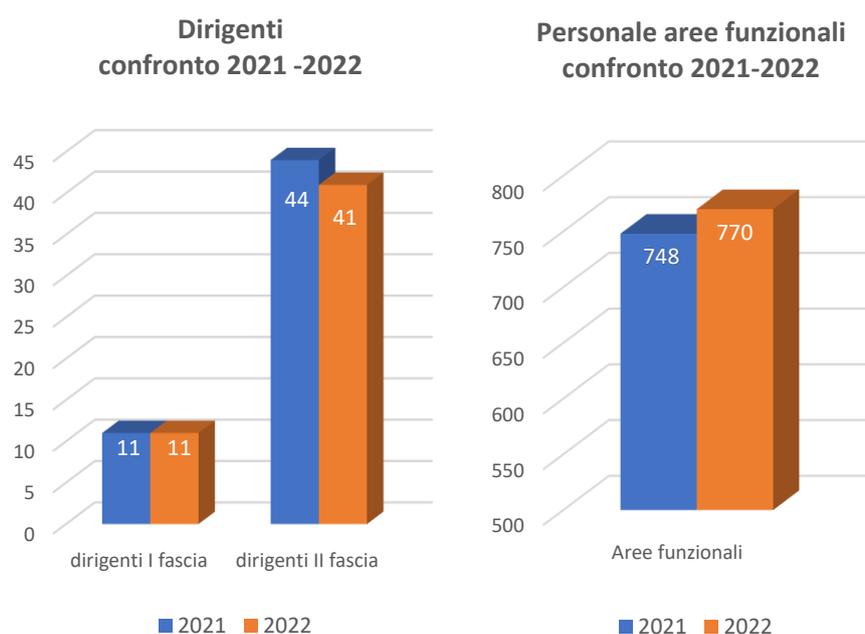


Fonte: Interna MLPS

Per quanto riguarda l'andamento della consistenza delle risorse umane in servizio, la tendenza rispetto al 2021 registra una flessione di tre unità per quanto riguarda il personale dirigenziale di ruolo di II fascia, mentre è in aumento il personale delle aree funzionali, pur se il numero complessivo di unità, come rappresentato nel grafico precedente, indica ancora una notevole carenza rispetto alla dotazione teorica.

Di seguito, il confronto tra il personale in servizio nel 2022 e quello in servizio nel 2021, distinto tra personale dirigenziale e personale delle aree funzionali, e una rappresentazione tabellare di dettaglio del personale in servizio come ripartito tra i diversi uffici del Ministero.

Confronto tra personale in servizio 2021 e personale in servizio 2022



Fonte: Interna MLPS

Tabella 3 Personale in servizio al 31/12/2022

Personale in servizio al 31/12/2022 comprendente le risorse in Comando IN ed escluse le risorse in Comando OUT TOTALE ed a tempo determinato																				
Uffici	Dirigenti I fascia	Dirigenti II fascia	Area III							Area II						Area I			Totale personale aree	Totale generale
			3-F7	3-F6	3-F5	3-F4	3-F3	3-F2	3-F1	2-F6	2-F5	2-F4	2-F3	2-F2	2-F1	1-F3	1-F2	1-F1		
Gabinetto e Uffici di diretta collaborazione all'opera del Ministro		3			5	7	5	7	9	1	17	11	5	4					71	74
Organismo Indipendente di Valutazione della performance (OIV)					1	1		1	2					1					6	6
Segretariato Generale	1	4		1	3	9	1	3	14		6	5	3	1			1		47	52
Direzione Generale per le politiche del personale e l'innovazione organizzativa	1	2	1	1	5	9	5	3	19	8	20	15	8	4	2	3	2		105	108
Direzione Generale dell'innovazione tecnologica, delle risorse strumentali e della comunicazione	1	4			3	7	1	7	26	1	5	9	18	28	1	3	1	1	111	116
Direzione Generale dei rapporti di lavoro e delle relazioni industriali	1	5			3	19	2	6	18	2	7	3	1	3			2		66	72
Direzione Generale per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro	1	2		1	1	6	2	2	19	1	3		1	1					37	40
Direzione Generale delle politiche attive del lavoro	1	4			5	3	1	4	28	1	2		4	1					49	54
Direzione Generale degli ammortizzatori sociali	1	3			3	14	1	6	15	2	10	3	5	4					63	67
Direzione Generale per le politiche previdenziali e assicurative	1	4			4	12	2	3	29	2	7		4		1				64	69
Direzione Generale per la lotta alla povertà e per la programmazione sociale	1	5		2	1	19	3	3	27		3	9	4	1					72	78
Direzione Generale dell'immigrazione e delle politiche di integrazione	1	2			2	5		3	16	1	2	2	2	1	1				35	38
Direzione Generale del Terzo settore e della responsabilità sociale delle imprese	1	3			2	6	2		23	1	1	3	3	2		1			44	48
TOTALE AMMINISTRAZIONE CENTRALE	11	41	1	5	38	117	25	48	245	20	83	60	58	51	5	7	5	2	770	822

Fonte: Interna - Direzione generale per le politiche del personale e l'innovazione organizzativa

Il confronto dei dati relativi alla dotazione organica e al personale delle aree funzionali, in servizio al 31/12/2022, evidenzia una notevole vacanza d'organico espressa in percentuale:

- Area Funzionari (già area III) scopertura del 28%;
- Area Assistenti (già area II) scopertura del 36%;
- Area Operatori (già area I) scopertura del 36%.

Le strategie di copertura sono state delineate, per il prossimo triennio, nel PIAO 2023-2025 cui si affiancano le recenti opportunità offerte dal legislatore¹⁰ con l'autorizzazione - tra le altre - dell'incremento della dotazione organica del dicastero per n. 50 unità da inquadrare nell'area Funzionari (già area III) a valere su facoltà straordinarie da reclutare mediante avvio di procedure concorsuali ovvero ricorrendo allo scorrimento di vigenti graduatorie di merito.

Pertanto, anche in considerazione dell'imminente mutamento della struttura organizzativa previsto dalla recente normativa, nonché dell'avvenuta adozione del nuovo ordinamento professionale, il reclutamento delle unità di personale potrà essere indirizzato verso figure professionali dotate di competenze specifiche, al fine di corrispondere in maniera efficiente ed efficace alle funzioni attribuite nell'ambito della nuova riorganizzazione.

Peraltro, è in corso lo scorrimento di graduatorie Ripam per il reclutamento di complessive n. 62 unità da inquadrare nell'area Assistenti (già area II) al fine di colmare la cospicua vacanza d'organico, dovuta alla fase di stallo durata anni delle procedure concorsuali riguardati tale personale.

2.3.2 Stato delle risorse finanziarie

Per una adeguata rappresentazione dello stato delle risorse finanziarie del Ministero, nella tabella seguente sono riportati i dati di bilancio relativi agli stanziamenti definitivi, ai relativi impegni e pagamenti¹¹.

I dati sono aggregati, al primo livello, per missioni e programmi e al secondo livello per ciascun centro di responsabilità in ragione della natura delle attività esercitate¹².

La capacità di impegno della spesa si attesta al 92,5% considerate anche le risorse di cui è stata richiesta la conservazione quali residui di lettera F¹³.

¹⁰ Cfr. decreto-legge n. 44/2023 (art. 1, comma 2) convertito con la legge del 21 giugno 2023, n. 74 recante "Disposizioni urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle amministrazioni pubbliche".

¹¹ I dati, estratti dall'applicativo in uso alle amministrazioni centrali dello Stato, sono indicativi, in quanto soggetti al Rendiconto Generale la cui parifica è effettuata dalla Corte dei conti entro il 30 giugno di ogni anno.

¹² Le missioni rappresentano le funzioni principali e gli obiettivi strategici perseguiti con la spesa. I programmi rappresentano aggregati di spesa con finalità omogenea diretti al perseguimento di risultati, definiti in termini di prodotti e di servizi finali, allo scopo di conseguire gli obiettivi stabiliti nell'ambito delle missioni. La realizzazione di ciascun programma è affidata ad un unico centro di responsabilità amministrativa, corrispondente all'unità organizzativa di primo livello dei Ministeri (art. 21, comma 2 della legge 196/2009).

¹³ Ex art.34 comma 6 bis, della legge n.196/2009.

Tabella 4 Risorse finanziarie anno 2022

Missione	Programma	Centro di Responsabilità (CdR)	Stanziamiento definitivo di competenza	Impegni di competenza	Pagato competenza	Rimasto da pagare	Capacità di impegno %	
024.Diritti sociali, politiche sociali e famiglia	Terzo settore (associazionismo, volontariato, Onlus e formazioni sociali) e responsabilità sociale delle imprese e delle organizzazioni	10	DIREZIONE GENERALE DEL TERZO SETTORE E DELLA RESPONSABILITA' SOCIALE DELLE IMPRESE.	542.919.188,00	537.316.122,90	409.655.111,19	127.777.762,15	101,3
		Totale		542.919.188,00	537.316.122,90	409.655.111,19	127.777.762,15	101,3
	Trasferimenti assistenziali a enti previdenziali, finanziamento nazionale spesa sociale, programmazione, monitoraggio e valutazione politiche	9	DIREZIONE GENERALE PER LA LOTTA ALLA POVERTA' E PER LA PROGRAMMAZIONE SOCIALE	53.898.613.974,00	52.342.747.227,71	49.485.439.755,57	2.857.320.704,30	97,1
		Totale		53.898.613.974,00	52.342.747.227,71	49.485.439.755,57	2.857.320.704,30	97,1
Totale			54.441.533.162,00	52.880.063.350,61	49.895.094.866,76	2.985.098.466,45	97,2	
025.Politiche previdenziali	Previdenza obbligatoria e complementare, assicurazioni sociali	8	DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE PREVIDENZIALI E ASSICURATIVE	100.461.464.956,00	93.068.571.283,73	91.391.705.862,50	1.676.889.000,92	92,6
		Totale		100.461.464.956,00	93.068.571.283,73	91.391.705.862,50	1.676.889.000,92	92,6
	Totale			100.461.464.956,00	93.068.571.283,73	91.391.705.862,50	1.676.889.000,92	92,6
026.Politiche per il lavoro	Politiche passive del lavoro e incentivi all'occupazione	5	DIREZIONE GENERALE DEGLI AMMORTIZZATORI SOCIALI	19.744.730.374,00	15.049.965.044,03	14.668.131.365,84	381.833.678,19	78,9
		Totale		19.744.730.374,00	15.049.965.044,03	14.668.131.365,84	381.833.678,19	78,9
	Coordinamento e integrazione delle politiche del lavoro	2	SEGRETARIATO GENERALE	34.557.726,00	31.303.693,76	31.215.136,45	88.557,31	90,6
		Totale		34.557.726,00	31.303.693,76	31.215.136,45	88.557,31	90,6
	Politiche di regolamentazione in materia di rapporti di lavoro	6	DIREZIONE GENERALE DEI RAPPORTI DI LAVORO E DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI	69.359.337,00	61.428.152,49	57.607.082,93	4.040.941,93	88,6
		Totale		69.359.337,00	61.428.152,49	57.607.082,93	4.040.941,93	88,6
	5	2	SEGRETARIATO GENERALE	444.884.131,00	379.324.882,34	347.767.052,49	31.557.829,85	85,8
				Totale		444.884.131,00	379.324.882,34	347.767.052,49
	Politiche attive del lavoro, rete dei servizi per il lavoro e la formazione	16	DIREZIONE GENERALE DELLE POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO	1.056.748.662,00	735.823.978,34	469.737.543,32	266.852.636,48	79,5
		Totale		1.056.748.662,00	735.823.978,34	469.737.543,32	266.852.636,48	79,5
	Prevenzione in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro	17	DIREZIONE GENERALE PER LA SALUTE E LA SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO	1.399.514.024,00	1.398.909.473,03	1.304.111.473,70	95.009.141,31	100
		Totale		1.399.514.024,00	1.398.909.473,03	1.304.111.473,70	95.009.141,31	100
Sistemi informativi per il monitoraggio e lo sviluppo delle politiche sociali e del lavoro, logistica e servizi di comunicazione istituzionale	4	DIREZIONE GENERALE DELL'INNOVAZIONE TECNOLOGICA, DELLE RISORSE STRUMENTALI E DELLA COMUNICAZIONE	48.950.481,00	36.473.988,98	29.244.778,27	7.663.536,31	98,8	
	Totale		48.950.481,00	36.473.988,98	29.244.778,27	7.663.536,31	98,8	
Totale			22.798.744.735,00	17.693.229.212,97	16.907.814.433,00	787.046.321,38	80,4	
027.Immigrazione, accoglienza e garanzia dei diritti	Flussi migratori per motivi di lavoro e politiche di integrazione sociale delle persone immigrate	11	DIREZIONE GENERALE DELL'IMMIGRAZIONE E DELLE POLITICHE DI INTEGRAZIONE	14.657.172,00	14.087.615,18	11.666.570,00	2.446.440,38	96,1
		Totale		14.657.172,00	14.087.615,18	11.666.570,00	2.446.440,38	96,1
	Totale			14.657.172,00	14.087.615,18	11.666.570,00	2.446.440,38	96,1
032.Servizi istituzionali e generali delle amministrazioni pubbliche	Indirizzo politico	1	GABINETTO E UFFICI DI DIRETTA COLLABORAZIONE ALL'OPERA DEL MINISTRO	15.934.490,00	9.157.212,54	8.974.683,00	295.153,42	57,5
		Totale		15.934.490,00	9.157.212,54	8.974.683,00	295.153,42	57,5
	Servizi e affari generali per le amministrazioni di competenza	3	DIREZIONE GENERALE POLITICHE DEL PERSONALE E L'INNOVAZIONE ORGANIZZATIVA	23.465.454,00	15.507.151,21	15.097.849,29	409.301,92	66,1
		Totale		23.465.454,00	15.507.151,21	15.097.849,29	409.301,92	66,1
Totale			39.399.944,00	24.664.363,75	24.072.532,29	704.455,34	62,6	
Totale			177.755.799.969,00	163.680.615.826,24	158.230.354.264,55	5.452.184.684,47	92,5	

Nella tabella seguente i medesimi dati sono invece rappresentati in base alla natura delle spese (correnti e in conto capitale), dove è evidente come la pressoché totalità degli stanziamenti per il Ministero attiene a spese di intervento.

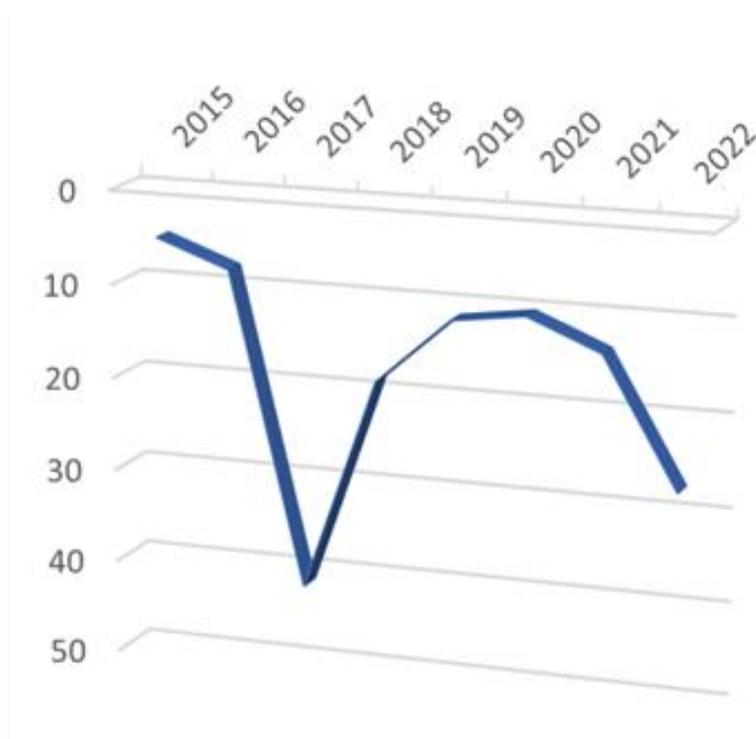
Tabella 5 Risorse per tipologia di spesa 2022

RISORSE PER TIPOLOGIA DI SPESA - 2022 ¹¹				
MACROAGGREGATO	Stanziamento iniziale di competenza	%	Stanziamento definitivo di competenza	%
Spese correnti	162.449.028.212,00	99,96	177.686.484.830,00	99,96
FUNZIONAMENTO	185.606.383,00	0,11	332.392.586,13	0,19
INTERVENTI	161.437.828.417,00	99,34	176.971.765.762,87	99,56
ONERI COMUNI DI PARTE CORRENTE	825.593.412,00	0,51	382.326.481,00	0,22
Spese in conto capitale	63.795.139,00	0,04	69.315.139,00	0,04
INVESTIMENTI	63.795.139,00	0,04	69.315.139,00	0,04
TOTALE	162.512.823.351,00	100,00	177.755.799.969,00	100,00

Infine, l'indicatore di tempestività dei pagamenti per il 2022 si è attestato al 27,51%.

Nella figura seguente è rappresentato l'andamento dell'indicatore dal 2015. I dati evidenziano una flessione della tempestività dei pagamenti rispetto all'anno precedente determinata, come evidenziato nel paragrafo "3.2 Performance individuale - Misurazione e valutazione degli obiettivi individuali e di attività istituzionale" dal processo di riorganizzazione del ministero svolto proprio nel 2022 con la creazione di nuove direzioni generali e conseguente trasferimento di competenze tra strutture.

Indicatore di tempestività dei pagamenti 2015-2022



2.3.3 Salute professionale

Le attività formative realizzate in conformità al programma della formazione di cui al PIAO 2022-2024 sono state ampiamente e costantemente pubblicizzate e promosse, sia con divulgazione attraverso il sito intranet, che con apposite circolari informative dirette a tutti i CDR dell'Amministrazione.

Nel corso dell'intero anno 2022, sono stati formati 428 dipendenti nei diversi ambiti di competenze. È stata registrata la partecipazione di 39 Dirigenti e 389 lavoratori appartenenti alle aree funzionali.

Ampio spazio è stato dedicato allo sviluppo delle competenze digitali attraverso apposita adesione alle iniziative formative del Dipartimento della Funzione Pubblica di cui al progetto didattico "Syllabus", diretto ad accrescere la cultura digitale di tutti i dipendenti pubblici attraverso corsi mirati e personalizzati erogati on line. Per i relativi dati, si riporta la tabella seguente.

Tabella 6 Corso online "Syllabus - competenze digitali"

CORSO ON LINE DEL DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA "SYLLABUS - COMPETENZE DIGITALI"						
Dipendenti abilitati		Dipendenti registrati enti registrati	Partecipanti che hanno completato il test di assesment	Partecipanti che hanno intrapreso la formazione	Corsi completati	Discenti che hanno concluso l'intero ciclo formativo
Uomini	Donne					
77	188	221	144	50	276	14

Fonte: Interna - Direzione generale per le politiche del personale e l'innovazione organizzativa

Inoltre, un ruolo di assoluta centralità è stato riservato alla formazione in materia di benessere organizzativo e pari opportunità, realizzata in collaborazione con la SNA ed anche con il Ministero della Difesa per quanto concerne la formazione in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro.

Per l'analisi dettagliata relativi a tali corsi, si rimanda alla tabella che segue - aggiornata al 14 marzo 2023 - nella quale sono esplicitati i dati della formazione dell'anno 2022.

Tabella 7 Report formazione benessere organizzativo anno 2022

Report formazione anno 2022														
	Ore formazione per edizione	Numero edizioni	Autorizzati dagli uffici	Personale convocato area funzionale	Personale convocato area dirigenziale	Inquadramento professionale						Totale ore		Totale partecipanti
						Dirigenti		Area III		Altre Aree		Totale ore formazione in relazione alle edizioni	Totale ore erogate in relazione n. partecipanti	
						M	F	M	F	M	F			
Corso SNA: organizzare e gestire i gruppi di lavoro	12	1	1	0	1									0
Corso SNA: parità di genere nelle politiche e strumenti di diversity management	30	1	3	3	0	0	0	3	0	0	30	90	3	
Corso SNA: il bilancio di genere nel PNRR	18	1	1	1	0	0	0	1	0	0	18	18	1	
Corso SNA: Time management	10	1	1	0	1									0
Corso SNA: Il lavoro agile in pratica: regole, strumenti e modelli	12	1	1	1	0	0	0	1	0	0	12	12	1	
Corso SNA: Il lavoro agile come strumento di sviluppo delle competenze individuali e di cambiamento organizzativo	8	1	1	1	0	0	0	1	0	0	8	8	1	
Corso SNA: Il mobility manager	16	1	1	1	0	0	1	0	0	0	16	16	1	
Corso SNA - INAIL -sulla sicurezza: Aggiornamento lavoratori in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro	6	2	234	234	0	0	0	18	70	24	40	12	912	152
Corso SNA - INAIL . sulla sicurezza: Formazione lavoratori in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro	12	2	50	50	0	0	0	12	32	0	0	24	504	42
Corso SNA - Ministero difesa - Formazione Dirigenti sicurezza nei luoghi di lavoro	16	1	31	0	31	8	5	0	0	0	0	16	208	13
Corso SNA - Ministero difesa - Aggiornamento Dirigenti sicurezza nei luoghi di lavoro	6	1	13	0	13	1	3	0	0	0	0	6	24	4
Corso SNA sulla sicurezza: Formazione addetti antincendio rischio alto	3	1	16	16	0	0	0	2	1	8	1	3	36	12
Aggiornamento al 14 marzo 2023 totali	149	14	353	307	46	9	8	33	109	32	41	145	1828	230

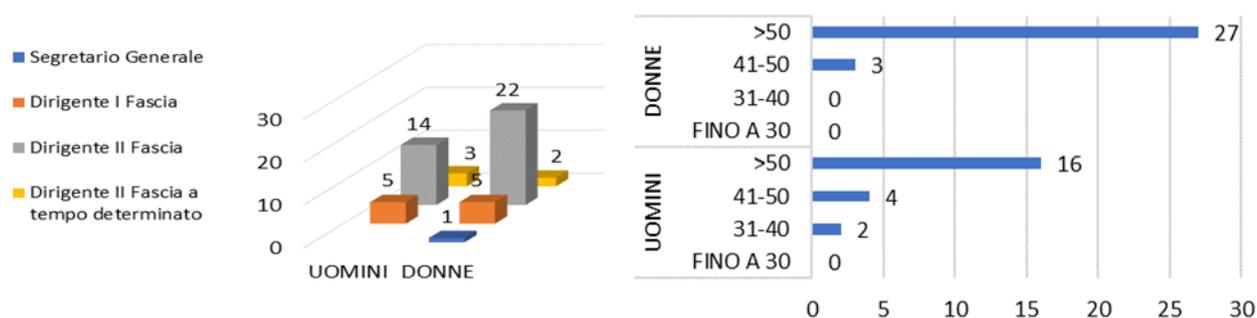
Fonte: Interna - Direzione generale per le politiche del personale e l'innovazione organizzativa

2.3.4 Salute di genere

L'azione del Dicastero è volta ad implementare costantemente la salute di genere ed il benessere organizzativo dei dipendenti, attraverso una sensibilizzazione in tema di pari opportunità.

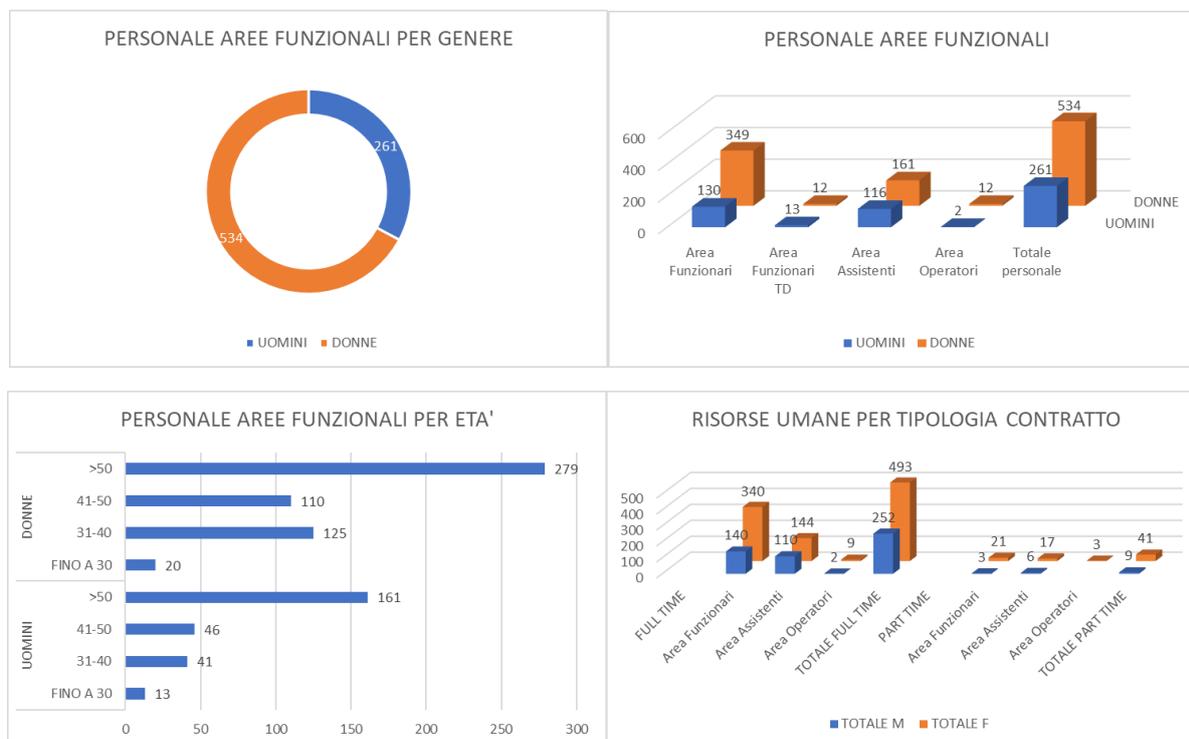
Prima di analizzare lo stato di attuazione delle azioni positive, previste in sede di programmazione per l'anno 2022, si ritiene opportuno fornire una rappresentazione grafica della suddivisione del personale per genere, che tenga conto del profilo professionale (dirigenti, aree funzionali), dell'età e della tipologia contrattuale. I dati di dettaglio sono analiticamente riportati nelle tabelle allegate alla presente Relazione (allegato 1).

Dirigenti e salute di genere



Fonte: Interna MLPS

Personale delle aree funzionali e salute di genere



Fonte: Interna MLPS

I dati evidenziano la prevalenza di genere femminile e un'età media del personale piuttosto elevata, in quanto, sia con riferimento alla dirigenza, sia con riferimento al personale delle aree funzionali, la maggior parte dei dipendenti supera i cinquant'anni di età.

Un dato rilevante in tema di salute di genere è rappresentato dall'eventuale divario economico tra uomini e donne (c.d. *gender gap*). A tal proposito, come da tabella che segue, si evidenzia l'assenza di divario economico del personale all'interno del MLPS.

Tabella 8 Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprensive per il personale a tempo pieno, suddivise per genere nei livelli di inquadramento

DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRESIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO				
Inquadramento	UOMINI	DONNE	Divario economico per livello	
	Retribuzione netta media	Retribuzione netta media	Valori assoluti	%
Dirigenti I fascia	155.167,32	155.167,32	0	0
Dirigenti II fascia	81.570,62	81.570,62	0	0
Area Funzionari	37.203,77	37.203,77	0	0
Area Assistenti	30.056,84	30.056,84	0	0
Area Operatori	26.523,68	26.523,68	0	0
Totale personale	273	524		
% sul personale complessivo	34,25%	65,75%		

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

Fonte: Interna - Direzione generale per le politiche del personale e l'innovazione organizzativa

La promozione delle pari opportunità è stata realizzata dal Dicastero mediante l'attuazione delle azioni positive di cui all'Allegato A.2 del PIAO 2022-2024. Lo stato di attuazione e realizzazione delle azioni è analizzato nella tabella seguente, redatta sulla base dei contributi forniti dai Centri di responsabilità amministrativa (CdR) del MLPS e dell'Unità di Missione per il PNRR.

Tabella 9 Azioni positive 2022

AZIONE POSITIVA	OBIETTIVO	STRUTTURE COINVOLTE		INDICATORI		
		Soggetto responsabile	Altri soggetti coinvolti	DESCRIZIONE	TARGET 2022: RISULTATO ATTESO	TARGET 2022: RISULTATO REALIZZATO
AZIONE POSITIVA 1: Programmazione e realizzazione di iniziative formative in materia di benessere	-Accrescere la cultura di genere delle competenze. -Valorizzazione delle competenze.	Direzione Generale del personale e dell'innovazione organizzativa	Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della funzione pubblica e Dipartimento per le pari opportunità, Scuola Nazionale dell'Amministrazione (SNA) ed altre Scuole pubbliche di formazione, Consigliera nazionale di parità, Comitato nazionale di parità, Comitato unico di garanzia (CUG), Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza	Realizzazione di moduli formativi destinati al personale, ivi compreso quello con qualifica dirigenziale e apicale, dedicati ai principi delle pari opportunità, del benessere organizzativo, del contrasto ad ogni forma di discriminazione e della tutela della salute della sicurezza nei luoghi di lavoro.	Incremento nel triennio di corsi formativi sulla materia e della relativa partecipazione dei destinatari.	Realizzazione di corsi formativi in materia.
AZIONE POSITIVA 2: Diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità e del bilancio di genere	-Favorire la diffusione di informazioni sulle opportunità e sui servizi resi disponibili. - Progettare il bilancio di genere sulla base delle Linee guida fornite dal MEF al fine di analizzare e valutare come l'operato dell'Amministrazione produca effetti diversi sugli uomini e sulle donne.	Segretariato generale e tutte le Direzioni generali	Consigliera nazionale di parità, Comitato unico di garanzia (CUG), Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza	-Pubblicazione, negli spazi dedicati sulla rete intranet (http://inlavoro/politichedelpersonale/Pagine/Pari-opportunita.aspx), e sul sito web istituzionale, delle normative e degli atti di programmazione in materia di pari opportunità. -Redazione del bilancio di genere garantendo una maggiore efficacia, trasparenza, democrazia e redistribuzione delle risorse economiche.	Incremento e valorizzazione della diffusione delle informazioni mirato al rispetto delle disposizioni in tema di pari opportunità o bilancio di genere.	Diffusione di informazioni e redazione del bilancio di genere.
AZIONE POSITIVA 3: Conciliazione dei tempi di vita e di lavoro	- Valorizzare la cultura della conciliazione delle esigenze vita/lavoro. - Valorizzare il lavoro agile.	Segretariato generale e tutte le Direzioni generali	Consigliera nazionale di parità, Comitato unico di garanzia (CUG), Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza	Implementazione degli strumenti ordinari di conciliazione vita lavoro allo scopo di garantire adeguato sostegno alle cure parentali, nonché delle misure che si renderanno necessarie per fronteggiare, qualora permanesse, l'emergenza epidemiologica da Covid-19. -Riprogettazione del lavoro agile, divenuto modalità di prestazione dell'attività lavorativa ordinaria, affiancandosi al lavoro in presenza, in base alla normativa nazionale ed alla contrattazione collettiva.	Incremento degli strumenti di conciliazione vita -lavoro e miglioramento del benessere organizzativo	Effettiva realizzazione degli strumenti di conciliazione vita-lavoro e del lavoro agile a favore dei dipendenti.

AZIONE POSITIVA	OBIETTIVO	STRUTTURE COINVOLTE		INDICATORI		
		Soggetto responsabile	Altri soggetti coinvolti	DESCRIZIONE	TARGET 2022: RISULTATO ATTESO	TARGET 2022: RISULTATO REALIZZATO
AZIONE POSITIVA 4: Azioni mirate all'integrazione del personale nonché al reinserimento e aggiornamento dello stesso a seguito di periodo di assenza dal lavoro	- Realizzare misure di supporto amministrativo – normativo sia durante i periodi di assenza del lavoratore/lavoratrice (dovuti ad esigenze personali e dei propri familiari) sia al rientro dal servizio, al fine di favorire il pieno inserimento del dipendente in un ambiente di lavoro sereno e volto alla crescita professionale. -Diffondere una cultura solidaristica.	Segretariato generale e tutte le Direzioni generali	Consigliera nazionale di parità, Comitato nazionale di parità, Comitato unico di garanzia (CUG), Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza	-Modulare interventi e azioni specifiche, in relazione alle concrete necessità e professionalità, ponendo in essere interventi di supporto e affiancamento interno, nonché promuovendo l'adesione ai seminari interni organizzati dalla competente Direzione. -Approfondimento delle dinamiche presenti nei contesti lavorativi.	Incrementare la creazione di un clima collaborativo nei rapporti di colleganza e agevolare l'integrazione lavorativa.	Realizzazione delle misure di supporto mirate all'integrazione, al reinserimento ed all'aggiornamento del personale, assente per lunghi periodi.
AZIONE POSITIVA 5: Osservanza delle norme e principi funzionali al benessere organizzativo	Rispetto delle normative vigenti per il corretto svolgimento delle attività lavorative (es. norme per covid, norme divieto del fumo, normativa in tema di sicurezza sui luoghi di lavoro e del benessere lavorativo ed organizzativo).	Segretariato generale e tutte le Direzioni generali	Consigliera nazionale di parità, Comitato nazionale di parità, Comitato unico di garanzia (CUG), Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza	Promozione e mantenimento del benessere fisico, psicologico e sociale di tutte le lavoratrici e di tutti i lavoratori che operano all'interno dell'Amministrazione, teso, anche, alla creazione di un clima sereno e partecipativo all'interno dell'ambiente di lavoro	Implementazione benessere organizzativo in tutte le sue articolazioni	Costante monitoraggio del rispetto delle normative vigenti per il corretto svolgimento delle attività lavorative (es. prescrizioni normative dettate in materia di sicurezza sul lavoro, la concessione del lavoro agile secondo criteri di flessibilità e le esigenze d'ufficio, come il criterio di rotazione presenze personale in servizio).

Fonte: Interna MLPS

Per ciò che concerne specificamente la formazione ed i corsi erogati nel 2022 in relazione a quanto previsto dall'Azione positiva 1 "Programmazione e realizzazione di iniziative formative in materia di benessere", si rinvia alla Tabella 3 "Report formazione benessere organizzativo anno 2022" (paragrafo 2.3.3).

2.3.5. Salute organizzativa

L'indicatore utilizzato per la misurazione del livello del benessere organizzativo è lo stato di attuazione del lavoro agile. A tal proposito, superato il primo semestre del 2022 durante il quale l'Amministrazione si è dotata di una disciplina emergenziale, con decorrenza dal 1° luglio e fino al 31 dicembre 2022 tale tipologia lavorativa ha trovato applicazione, in osservanza di quanto previsto nel CCNL Funzioni Centrali 2019-2021 e dal PIAO 2022-2024, secondo quanto stabilito con nota circolare n. 14 del 1° luglio 2022.

Più nel dettaglio, si è prevista la possibilità per tutto il personale di accedere al lavoro agile, con sola esclusione di quello addetto ad attività non remotizzabili individuato puntualmente all'interno della circolare su menzionata. In tale fase di attuazione dello smart working, la prestazione in modalità agile veniva prevista per un massimo di due giorni a settimana elevabili a tre in determinate ipotesi (genitori di figli minori di 14 anni, portatori di patologie certificate o con familiare convivente affetto da patologie, età superiore a 60 anni stato di gravidanza). I lavoratori con certificazione di fragilità hanno potuto prestare l'attività lavorativa in modalità agile per cinque giorni a settimana.

2.3.6. Salute etica

Indicatore di salute etica dell'amministrazione è lo stato di attuazione delle misure generali, specifiche e organizzative previste nel PIAO 2022-2024, nella sezione anticorruzione e trasparenza¹⁴.

L'attuazione delle misure è stata oggetto di monitoraggio intermedio (semestrale) e finale (annuale), anche attraverso un applicativo digitale all'uopo predisposto (Risk management).

Nella tabella di cui all'allegato 2 sono dettagliatamente rappresentate tutte le misure, gli indicatori e i risultati. Sulla base del target realizzato, sono individuate, altresì le prospettive di miglioramento.

Il quadro generale evidenzia un avanzato stato di attuazione delle misure.

¹⁴ Il Piano Triennale Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (PTPCT) previsto dall'articolo 1, commi 5, lettera a) e 60, lettera a), della legge 6 novembre 2012, n. 190 è stato assorbito nel PIAO a norma dell'art 1, comma 1, lett. d) del D.P.R. 24 giugno 2022 n.81 "Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione".

2.3.7. Salute digitale

Un ulteriore indicatore dello stato delle risorse intangibili del Dicastero è rappresentato dalla salute digitale, funzionale alla modernizzazione dell'organizzazione ed alla sua capacità di attuare obiettivi e programmi.

La diffusione della cultura digitale consente la creazione di un ambiente di lavoro sempre più digitalizzato e informatizzato, che contribuisce a responsabilizzare i dipendenti e ad elevare i livelli di produttività, in un processo di miglioramento continuo.

Lo stato della salute digitale del Ministero riflette il relativo contesto esterno in tema di cultura digitale, così come dettato dall'Agenda Digitale vigente, nella quale sono previste una serie di funzioni centralizzate, fra cui la Piattaforma Digitale Nazionale Dati, la predisposizione di servizi in cloud tramite il polo strategico nazionale e l'Agenzia per la Cybersicurezza Nazionale.

La salute digitale interna del MLPS è caratterizzata dall'avanzamento delle strutture centralizzate in linea con l'evoluzione tecnologica, che si riflette anche sulla dotazione dei singoli dipendenti, tutti abilitati al pieno sfruttamento della possibilità di lavoro agile.

All'interno del Dicastero, si registra un discreto margine di miglioramento nell'alfabetizzazione informatica media che si sta affrontando con una formazione mirata sulle tematiche più sensibili tra cui la sicurezza informatica.

La salute digitale è strettamente connessa agli obiettivi di semplificazione, digitalizzazione e piena accessibilità, così come previsti nella sottosezione *performance* del PIAO 2022-2024¹⁵.

Di seguito se ne riporta un breve prospetto riepilogativo.

Per i dati di dettaglio, si rinvia all'analisi dell'obiettivo specifico 4 e del collegato obiettivo annuale 4.1 di cui alla Tabella 14 nonché all'analisi dell'obiettivo individuale annuale C.1, contenuto nella Tabella 15 e nel documento di dettaglio allegato n. 3.

Tabella 10 Obiettivi di salute digitale

Obiettivo PIAO 2022-2024	Indicatore	Target 2022 previsto	Target 2022 realizzato	Realizzazione %
Obiettivi finalizzati alla Semplificazione (paragrafo 2.2.1)	<i>Individuazione dei procedimenti e processi da semplificare e digitalizzare</i>	100%	100%	100%
Obiettivi di Digitalizzazione (paragrafo 2.2.2)	<i>Corsi di cultura digitale</i>	3	3	100%
Obiettivi finalizzati alla Piena Accessibilità del Dicastero (paragrafo 2.2.3)	Nr. di iniziative di accessibilità fisica	3	3	100%
	Nr. di iniziative di accessibilità digitale	3	3	100%

Fonte: Interna - Direzione generale dell'innovazione tecnologica, delle risorse strumentali e della comunicazione

¹⁵ Art 3, comma 1, lett b), numeri 1,2,3 del Decreto 30 giugno 2022, n. 132 "Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione".

3. MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

3.1 Performance organizzativa complessiva - Misurazione e valutazione degli obiettivi specifici (triennali) ed obiettivi annuali

In considerazione della natura integrata della programmazione strategica del 2022, in questa sede si intende fornire una rappresentazione complessiva della performance organizzativa con riferimento agli obiettivi previsti nel PIAO 2022-2024 nei vari ambiti di intervento e dunque nella logica di creazione di Valore Pubblico.

L'iter di programmazione strategica è stato avviato alla luce delle priorità politiche individuate nell'Atto di indirizzo per il 2022, del 1° dicembre 2021, del Ministro pro tempore.

Tali priorità sono state declinate in obiettivi specifici triennali ed obiettivi annuali e, sulla base di questi ultimi, sono stati conseguentemente definiti gli obiettivi individuali annuali riferibili ai Centri di Responsabilità Amministrativa (CdR), per i quali si rinvia al successivo paragrafo 3.2.

Il sistema degli obiettivi -come sopra delineato- è definito nel Piano della performance 2022-2024, successivamente assorbito nel Piano Integrato di Attività Organizzativa (PIAO) 2022-2024, adottato con D.M. n. 120 del 30 giugno 2022.

In particolare, sono stati individuati n. 4 obiettivi specifici di rilievo strategico aventi una proiezione triennale, declinati in n. 9 obiettivi di *performance* organizzativa annuali.

Di seguito, si propone una tabella riassuntiva nella quale sono riportati, secondo uno schema ad albero, gli obiettivi strategici triennali ed annuali, i rispettivi indicatori e i risultati realizzati rispetto ai target stabiliti, precisando che, nell'ottica di integrazione della pianificazione il raggiungimento di tali obiettivi è stato misurato, laddove possibile, mediante gli indicatori ed i risultati realizzati nell'ambito degli obiettivi di performance individuale, di cui al successivo paragrafo "3.2 PERFORMANCE INDIVIDUALE - Misurazione e valutazione degli obiettivi individuali e di attività istituzionale".

Tabella 11 Obiettivo specifico 1 e relativi obiettivi annuali

Obiettivi di performance organizzativa 2022															
OBIETTIVO SPECIFICO	Strutture coinvolte	INDICATORI					OBIETTIVO ANNUALE		INDICATORI						
		Descrizione	Calcolo	Target 2022	Output 2022	Risultato	OBIETTIVO ANNUALE	Strutture coinvolte	Descrizione	Calcolo	Target 2022	Output 2022	Risultato		
Obiettivo specifico 1 <i>Ripresa e resilienza a seguito dell'emergenza epidemiologica da COVID-19: riforma ammortizzatori sociali e politiche attive del lavoro. Sviluppo attuazione del reddito di cittadinanza</i>	Segretariato generale -DG degli Ammortizzatori sociali -DG per la lotta alla povertà e per la programmazione sociale -DG delle politiche attive del lavoro -DG dell'innovazione tecnologica, delle risorse strumentali e della Comunicazione	1) Numero dei provvedimenti di regolazione e di interpretazione della riforma degli ammortizzatori sociali in funzione dell'universalizzazione e	Numero provvedimenti regolazione e/o interpretativi /numero provvedimenti richiesti dalla riforma	>=90	>=90	100%	Obiettivo annuale 1.1 Riforma ammortizzatori sociali	-DG Ammortizzatori sociali -DG delle politiche attive del lavoro	Atti di regolazione e di interpretazione della riforma degli ammortizzatori sociali	Rapporto tra atti normativi e/o interpretativi elaborati e numero di provvedimenti richiesti in materia di riforma degli ammortizzatori sociali	>=90%	90%	100%		
		2) Numero di nuclei beneficiari nell'anno del Reddito di cittadinanza	Nuclei beneficiari che hanno percepito almeno una mensilità di RdC/PdC nell'anno di riferimento	1.750.000	1.685.161	96,29 ¹⁶ %			Obiettivo annuale 1.3 Sviluppo attuazione del reddito di cittadinanza	-DG per la Lotta alla povertà e per la programmazione sociale -Segretariato generale -DG dell'innovazione tecnologica, delle risorse strumentali e della Comunicazione--DG Ammortizzatori sociali	Realizzazione del cruscotto monitoraggio dati RdC	n. indicatori implementati/totale indicatori previsti	90%	95%	100%
		3) Provvedimenti attuativi della normativa comunitaria e nazionale atti a finanziare il consolidamento e l'implementazione dell'offerta formativa	Rapporto tra il numero dei provvedimenti amministrativi e le linee di attività da finanziare	80	80	100					Obiettivo annuale 1.2 Attuazione delle politiche attive del lavoro	-DG delle politiche attive del lavoro -Segretariato generale -DG Ammortizzatori sociali -DG dell'innovazione tecnologica, delle risorse strumentali e della comunicazione, -DG per la lotta alla povertà e per la programmazione sociale	Provvedimenti attuativi della normativa comunitaria e nazionale per il potenziamento della formazione professionale	Rapporto tra il numero dei provvedimenti amministrativi e le linee di attività da finanziarie	95%

Fonte: Interna MLPS

¹⁶ Lo scostamento rispetto al valore programmato deriva da interventi di riforma dell'istituto, già avviati nel corso dell'anno di riferimento

Tabella 12 Obiettivo specifico 2 e relativi obiettivi annuali

Obiettivi di performance organizzativa 2022													
OBIETTIVO SPECIFICO	Strutture coinvolte	INDICATORI					OBIETTIVO ANNUALE	Strutture coinvolte	INDICATORI				
		Descrizione	Calcolo	Target 2022	Output 2022	Risultato			Descrizione	Calcolo	Target 2022	Output 2022	Risultato
Obiettivo specifico 2 Rafforzamento delle tutele e dei diritti dei lavoratori, delle politiche previdenziali e delle politiche di prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali anche attraverso l'aggiornamento e il riordino della disciplina in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.	- DG Rapporti di lavoro e delle relazioni industriali - DG per le politiche previdenziali e assicurative - DG per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro - DG dell'innovazione tecnologica, delle risorse strumentali e della Comunicazione-Segretariato generale	1) Attività di vigilanza sull'applicazione della normativa previdenziale nazionale, internazionale ed europea, nonché sugli enti privati di previdenza obbligatoria	Numero di atti Esaminati	100%	100%	100%	Obiettivo annuale 2.2 Politiche previdenziali	- DG per le politiche previdenziali e assicurative - DG per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro	Attività di vigilanza sull'applicazione della normativa previdenziale nazionale, internazionale ed europea, nonché degli enti di previdenza obbligatoria privati	Percentuale di atti esaminati	100%	100%	100%
		2) Analisi tecnica ed elaborazione di provvedimenti per la regolazione e l'interpretazione della disciplina in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro	Rapporto tra atti normativi ed interpretativi elaborati in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro ed atti normativi ed interpretativi richiesti	100%	100%	100%			Obiettivo annuale 2.1 Promozione degli interventi di tutela dei lavoratori, contrasto al fenomeno del caporalato, politiche di prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali.	-DG per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro - DG rapporti di lavoro e delle relazioni industriali - DG dell'immigrazione e delle politiche di integrazione -DG dell'innovazione tecnologica, delle risorse strumentali e della comunicazione - Segretariato generale	1) Attività di reportistica e monitoraggio in materia di sfruttamento lavorativo	Numero di report	3
		3) Analisi tecnica ed elaborazione di provvedimenti per la regolazione ed interpretazione della disciplina dei rapporti di lavoro e della tutela dei diritti	Rapporto tra atti normativi ed interpretativi elaborati in materia di lavoro e tutela dei diritti ed atti normativi ed interpretativi richiesti	100%	100%	100%	2) Atti di regolazione e di interpretazione della disciplina dei rapporti di lavoro e della tutela dei diritti	Rapporto tra atti normativi ed interpretativi elaborati in materia di rapporti di lavoro e tutela dei diritti ed atti normativi ed interpretativi richiesti			100%	100%	100%

Fonte: Interna MLPS

Tabella 13 Obiettivo specifico 3 e relativi obiettivi annuali

Obiettivi di performance organizzativa 2022														
OBIETTIVO SPECIFICO	Strutture coinvolte	INDICATORI					OBIETTIVO ANNUALE	Strutture coinvolte	INDICATORI					
		Descrizione	Calcolo	Target 2022	Output 2022	Risultato			Descrizione	Calcolo	Target 2022	Output 2022	Risultato	
Obiettivo specifico 3 Promozione dell'economia sociale. Contrasto alle disuguaglianze e agli squilibri socio-economici, territoriali e di genere, per uno sviluppo inclusivo e sostenibile. Promozione inclusione socio-lavorativa dei migranti.	-DG per la Lotta alla povertà e per la programmazione sociale -DG del Terzo settore e della Responsabilità sociale delle imprese -DG dell'Immigrazione e delle politiche di integrazione -Segretariato Generale	1) Realizzazione delle misure di sostegno a favore degli Enti del Terzo settore	Numero degli enti del terzo settore beneficiari di misure di sostegno	42.400	56.697	100%	Obiettivo annuale 3.2 Promozione ed operatività della riforma del Terzo Settore	DG del Terzo settore e della responsabilità sociale delle imprese	1) Risorse finanziarie Impegnate	Rapporto percentuale tra risorse finanziarie impegnate e risorse finanziarie assegnate al CDR	99/100	95/100	95% ¹⁷	
		2) Predisposizione degli atti di regolazione finalizzati all'approvazione dei LEPS (ambiti di intervento indicati all'art. 22 co. 2 della L. 328/2000.	Rapporto percentuale tra atti predisposti e atti previsti	30%	40%	100%			Obiettivo annuale 3.1 Promozione di interventi volti all'inclusione. Promozione inclusione socio lavorativa dei migranti. Contributi alla definizione e all'approvazione dei LEPS e Contributi alla legge di riforma sulla non autosufficienza. Potenziamento servizi di cura per le persone non autosufficienti e con disabilità	- DG per la Lotta alla povertà e per la programmazione sociale - DG delle politiche attive del lavoro -DG dell'immigrazione e delle politiche di integrazione - DG dell'innovazione tecnologica, delle risorse strumentali e della comunicazione - Segretariato generale	2) Documenti di prassi elaborati in materia di normativa del Terzo settore	Rapporto tra documenti di prassi elaborati in materia di normativa del Terzo settore ed istanze pervenute	100/100	100/100
		3) Interventi di inclusione socio lavorativa per i migranti attivati di particolare rilievo strategico e finanziario	Numero di interventi attivati	4	6	100%	1) Predisposizione degli atti di regolazione finalizzati all'approvazione dei LEP – art. 22 co. 2 L. 328/2000	Rapporto percentuale tra il n. di atti predisposti e il n. di atti previsti			30%	40%	100%	
							2) Grado di informatizzazione dei flussi documentali per la ripartizione dei fondi FNA, FNPS e Dopo di noi	Rapporto percentuale tra numero di documenti di programmazione e rendicontazione acquisiti dal sistema informativo dell'offerta dei servizi sociali (SIOSS) e numero di documenti necessari ai fini della ripartizione dei fondi			90%	90%	100%	
							3) Interventi di inclusione socio-lavorativa per i migranti attivati di particolare rilievo strategico e finanziario	Numero di interventi attivati			4	6	100%	

Fonte: Interna MLPS

¹⁷ Si precisa che lo scostamento rispetto al valore programmato deriva dal limitato numero di proposte progettuali ammesse a finanziamento a valere sul fondo per l'assistenza dei pazienti oncologici infantili.

Tabella 14 Obiettivo specifico 4 e relativi obiettivi annuali

Obiettivi di performance organizzativa 2022													
OBIETTIVO SPECIFICO	Strutture coinvolte	INDICATORI					OBIETTIVO ANNUALE	Strutture coinvolte	INDICATORI				
		Descrizione	Calcolo	Target 2022	Output 2022	Risultato			Descrizione	Calcolo	Target 2022	Output 2022	Risultato
Obiettivo specifico 4 Miglioramento dell'efficienza e della qualità dell'azione amministrativa, anche attraverso la promozione della semplificazione. Implementazione ed attuazione della trasformazione digitale e della piena accessibilità dell'Amministrazione. Promozione delle pari opportunità e del bilancio di genere. Contrasto alla corruzione e attuazione della trasparenza secondo i contenuti del PTCP 2022/2024.	-Segretariato generale - DG per le politiche del personale e l'innovazione organizzativa -Responsabile prevenzione della corruzione e trasparenza -DG dell'innovazione tecnologica, delle risorse strumentali e della comunicazione -Tutte le Direzioni Generali - OIV	1)Attuazione della Riorganizzazione	Percentuale di atti e provvedimenti emanati	100%	100%	100%	Obiettivo annuale 4.1 Governance e riorganizzazione del Ministero. Attività volte allo snellimento e alla semplificazione dei processi amministrativi ed al potenziamento e all'efficiente gestione delle risorse umane e finanziarie, anche con riferimento all' assetto logistico. Implementazione della digitalizzazione e della piena accessibilità dell'Amministrazione. Implementazione del benessere organizzativo, anche attraverso la promozione delle pari opportunità e del bilancio di genere	- Segretariato generale - DG per le politiche del personale e l'innovazione organizzativa -DG dell'innovazione tecnologica, delle risorse strumentali e della comunicazione -DG delle politiche attive del lavoro	1)Attività tese all'attuazione della riorganizzazione	Percentuale di Atti e provvedimenti adottati su atti e provvedimenti programmati	100%	100%	100%
		2) Grado di copertura delle attività formative dedicate al personale	N. di dipendenti delle aree funzionali autorizzati a svolgere un'attività formativa nel periodo di riferimento / N. totale di dipendenti in servizio	30	30	100%							
		3)Componenti digitali sviluppate	Somma delle Componenti digitali sviluppate	9	9	100%							
		2) Numero di attività programmate in materia di trasparenza e di misure di contrasto alla corruzione	Percentuale di atti e provvedimenti adottati	100%	100%	100%	Obiettivo annuale 4.2 Azione di promozione della trasparenza e di contrasto della corruzione, in ottemperanza a quanto stabilito nel PTPCT 2022/2024	-Responsabile della prevenzione corruzione e trasparenza -DG per le politiche del personale e l'innovazione organizzativa -Segretariato generale -Tutte le altre Direzioni	1) Numero di attività programmate in materia di trasparenza e di misure di contrasto alla corruzione	Percentuale di atti e provvedimenti adottati	100%	100%	100%

Fonte: Interna MLPS

Dalla lettura dei dati esposti nelle tabelle, emerge il complessivo raggiungimento degli obiettivi, con diversi scostamenti positivi.

Gli scostamenti negativi, invece, sono stati registrati solo con riferimento all'obiettivo specifico n.1 (indicatore n.2), e all'obiettivo annuale 3.2 (indicatore n.2). Nel primo caso si tratta di un dato determinato da mutamenti del contesto di riferimento, quali interventi di riforma dell'istituto del reddito di cittadinanza; nel secondo caso, l'impegno di risorse inferiore rispetto a quelle assegnate è stato determinato da fattori esogeni, quali il modesto numero di proposte progettuali relative al fondo per l'assistenza dei pazienti oncologici infantili.

Il raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa è influenzato dal buon livello dello stato della pressoché totalità delle risorse del Ministero sulla base degli indicatori rappresentati nei paragrafi precedenti.

Invero, pur registrandosi una carenza significativa di risorse umane (pari a circa il 30% rispetto alla dotazione teorica per il personale delle aree funzionali, come già evidenziata nel paragrafo 2.3.1 "*STATO DELLE RISORSE UMANE*"), risorse peraltro caratterizzate da una età media superiore ai 50 anni, occorre tuttavia registrare un margine di miglioramento determinato dall'incremento delle unità appartenenti alle aree funzionali e dalle prospettive legate all'ingresso di nuove risorse a seguito dello sblocco dei concorsi.

La salute di genere, inoltre, è espressa a buon livello, in considerazione della distribuzione del personale con prevalenza del genere femminile, dal raggiungimento dei target previsti dalle azioni positive, nonché da una costante attenzione alla promozione delle pari opportunità, anche grazie all'erogazione di corsi dedicati a questo tema.

A tal proposito, come già evidenziato nel paragrafo 2.3.3 "*SALUTE PROFESSIONALE*", si segnala un buon livello di salute professionale all'interno dell'Amministrazione, derivante dalla realizzazione di numerose attività formative, conformemente a quanto previsto nel PIAO 2022-2024.

In un'ottica di costante miglioramento della *governance* del Ministero, lo stato di salute professionale attuale costituisce il punto di partenza per implementare le future attività formative a beneficio del personale.

Parimenti, anche la salute organizzativa del Dicastero registra un adeguato livello di realizzazione, conseguente alla previsione di un modello di lavoro agile accessibile da parte di tutto il personale -fatte salve le attività non remotizzabili- ed inteso quale modalità ordinaria di effettuazione della prestazione lavorativa.

Per quanto attiene al profilo della salute etica, si segnala il buon livello della stessa, quale conseguenza del congruo grado di realizzazione delle misure generali, specifiche ed organizzative, nonché del raggiungimento dei target di cui all'obiettivo annuale 4.2 "*Azione di promozione della trasparenza e di contrasto della corruzione, in ottemperanza a quanto stabilito nel PTPCT 2022/2024*", misurante la performance resa nell'ambito delle attività di contrasto alla corruzione e di promozione della trasparenza.

Dalle considerazioni sull'attuale livello di salute etica del Dicastero, emergono profili di miglioramento e di sviluppo, finalizzati al raggiungimento di un grado ottimale della stessa, che sarà realizzabile a seguito della piena attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza.

Da ultimo, è opportuno considerare anche il livello di salute digitale, quale strumento funzionale al raggiungimento di Valore Pubblico nei confronti della collettività, nonché funzionale ad un efficace ed efficiente andamento dell'Amministrazione.

Il pieno raggiungimento degli obiettivi di semplificazione, digitalizzazione e piena accessibilità, la sempre maggior diffusione della cultura digitale e l'innalzamento del livello medio di alfabetizzazione informatica dei dipendenti rendono, infatti, soddisfacente il livello di salute digitale del Dicastero.

Si precisa che gli obiettivi sopra analizzati e le attività poste in essere sono state oggetto di misurazione e valutazione secondo Sistema di misurazione e valutazione della *performance* (SMVP), vigente nel ciclo performance 2022.

3.2 Performance individuale - Misurazione e valutazione degli obiettivi individuali e di attività istituzionale

Gli obiettivi individuali annuali 2022 e gli Obiettivi annuali di attività istituzionale di unità organizzativa dirigenziale generale 2022 costituiscono obiettivi di performance individuale dei titolari dei Centri di Responsabilità amministrativa (strutture di livello dirigenziale generale) e sono stati conferiti dal Ministro mediante la Direttiva generale sull'azione amministrativa e la gestione per il 2022, costituente parte integrante del Piano della performance 2022-2024 e del PIAO 2022-2024¹⁸.

Di seguito, si propone una tabella riassuntiva nella quale sono riportati gli obiettivi di performance individuale ed i rispettivi indicatori, valorizzati mediante il contributo di tutti gli Uffici interessati.

Gli scostamenti negativi registrati derivano da circostanze contingenti indicate nelle note inserite nella tabella.

Per i dati di dettaglio e al fine di garantire la massima trasparenza nel processo di misurazione della performance, si rinvia alle schede contenute nell'allegato n. 3, da considerarsi parte integrante della presente Relazione.

¹⁸ Si precisa che da questi obiettivi discendono gli obiettivi operativi annuali relativi agli uffici dirigenziali di livello non generale (Divisioni), programmati in schede incluse nelle Direttive generali di secondo livello adottate con appositi Decreti Direttoriali ed oggetto di monitoraggio da parte delle stesse Direzioni Generali.

Tabella 15 Obiettivi individuali annuali ed obiettivi annuali di attività istituzionale di unità organizzativa dirigenziale generale 2022

OBIETTIVI INDIVIDUALI ANNUALI 2022								
OBIETTIVI ANNUALI DI ATTIVITA' ISTITUZIONALE DI UNITA' ORGANIZZATIVA DIRIGENZIALE GENERALE 2022								
DIREZIONE GENERALE	CODICE	DESCRIZIONE IN SINTESI	INDICATORI					
			DESCRIZIONE	MODALITÀ DI CALCOLO	TARGET 2022	OUTPUT 2022	RISULTATO	
Segretariato Generale	A.1	Coordinamento e promozione di attività in materia di politiche attive del lavoro, di tutela dei lavoratori, politiche di prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e di tutte le attività volte all'inclusione sociale	-Realizzazione delle attività contabili	-Numero atti contabili	100%	100%	100%	100%
			-Realizzazione delle attività di coordinamento	-Percentuale di realizzazione	100%	100%	100%	
			-Atti tesi al coordinamento per la predisposizione del PIAO	-Percentuale di atti	100%	100%	100%	
			-Attività di coordinamento dei rappresentanti del Ministero presso gli organismi collegiali	-Riunioni	2	2	100%	
			-Realizzazione della attività di coordinamento	-Percentuale di realizzazione	100%	100%	100%	
	A.2	Rafforzamento della governance del Dicastero	-Tempestività dei pagamenti	-Rapporto tra: la somma di ciascuna fattura pagata moltiplicato per la differenza in giorni effettivi tra la data di pagamento e la data di scadenza; - la somma dei pagamenti nell'anno o nel trimestre di riferimento	<=10	27,51	+ 17,51 ¹⁹	Parziale
			-Realizzazione delle attività di coordinamento	-Percentuale di realizzazione	100%	100%	100%	
			-Tempestività nell'adozione degli adempimenti relativi al ciclo della performance	-Adempimenti adottati entro i tempi previsti dalla normativa di riferimento	100%	100%	100%	
			-Tempestività nell'adozione degli adempimenti previsti dalla Legge n. 234/2012	-Adempimenti adottati entro i tempi previsti dalla Legge n. 234/2012	100%	100%	100%	
			-Note tecniche e rapporti statistici	-Numero di note tecniche, relazioni e rapporti statistici anche attraverso le attività svolte mediante gruppi di lavoro e quelle realizzate in raccordo con il sistema statistico nazionale	30	30	100%	

¹⁹ Lo scostamento rispetto al valore programmato deriva dalla riorganizzazione del Dicastero, che ha comportato modifiche nel riassetto delle competenze, anche di natura contabile.

Direzione Generale per le politiche del personale e l'innovazione organizzativa	B.1	Ottimizzazione processi amministrativi, miglioramento del benessere organizzativo. Semplificazione delle procedure amministrative.	-Realizzazione delle attività programmate	Somma delle percentuali di realizzazione delle fasi ponderata per i rispettivi pesi	100%	100%	100%	100%
	B.2	Ottimizzazione della gestione del personale, attraverso il miglioramento del benessere organizzativo e dell'innovazione organizzativa	-Grado di copertura delle attività formative dedicate al personale	N. di dipendenti formati nel periodo di riferimento / N. totale di dipendenti in servizio	30%	100%	100%	100%
-Grado di realizzazione degli strumenti di conciliazione vita lavoro			N. dipendenti che hanno beneficiato degli strumenti di conciliazione/ N. totale dei dipendenti in servizio	80%	80%	100%		
Direzione generale dell'innovazione tecnologica, delle risorse strumentali e della comunicazione	C.1	Digitalizzazione, semplificazione dei servizi a supporto degli obiettivi in materia di lavoro e politiche sociali e piena accessibilità. Attuazione della riorganizzazione del Dicastero di cui al D.P.C.M. 140 del 2021.	Interoperabilità dei sistemi informatici coinvolti: numero messaggi scambiati	Somma dei messaggi scambiati	26.000	26.000	100%	100%
			Componenti digitali sviluppate	Somme delle componenti digitali sviluppate	9	9	100%	
			Disponibilità ed accessibilità delle sedi	Numero sedi accessibili/numero sedi totali	2	2	100%	
			Percentuale di servizi full digital	N. di servizi interamente online, integrati e full digital / N. di servizi erogati.	30%	30%	100%	
C.2	Implementazione IT, ottimizzazione gestione delle risorse strumentali e miglioramento della comunicazione digitale	Iniziativa di comunicazione realizzate in collaborazione con le altre Direzioni del Ministero, con gli Enti vigilati e con le Agenzie Strumentali	Somma delle iniziative telematiche o promozionali realizzate.	6	11	100%	100%	
Direzione generale dei rapporti di lavoro e delle relazioni industriali	D.1	Rafforzamento delle tutele dei lavoratori, migliorando la qualità del lavoro e la parità retributiva, in linea con gli obiettivi del PNRR	Atti di regolazione e di interpretazione della disciplina dei rapporti di lavoro	Rapporto tra atti normativi ed interpretativi elaborati in materia di rapporti di lavoro ed atti normativi ed interpretativi in materia di rapporti di lavoro richiesti	100%	100%	100%	100%
	D.2	Implementazione della governance nella disciplina dei rapporti di lavoro	-Elaborazione di provvedimenti, regolazione e interpretazione della disciplina dei rapporti di lavoro	Percentuale di provvedimenti adottati	100%	100%	100%	100%
			-Analisi ed elaborazione tecnica per il recepimento di direttive comunitarie e di strumenti internazionali	Rapporto tra atti istruttori di recepimento e di adozione elaborati ed atti di recepimento richiesti	100%	100%	100%	
			-Adozione di atti in materia di rappresentatività sindacale, contrattazione collettiva e costo del lavoro	Rapporto tra provvedimenti adottati in materia di rappresentatività, contrattazione collettiva e costo del lavoro e provvedimenti richiesti	100%	100%	100%	
-Mediazione con le Parti sociali per la gestione e la soluzione di vertenze collettive in occasione di crisi occupazionali e di scioperi nei servizi pubblici essenziali			Rapporto tra incontri realizzati ed istanze pervenute	100%	100%	100%		

Direzione generale per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro	E.1	Rafforzamento delle politiche di prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e promozione della diffusione della cultura della legalità nei luoghi di lavoro	-Attività di verifica sull'attuazione della disciplina sulla tutela dei lavoratori	-Percentuale di atti/provvedimenti tesi all'attuazione della disciplina sulla tutela dei lavoratori	100%	100%	100%	100%
			-Attività di comunicazione tesa alla diffusione e al potenziamento della cultura della legalità nei luoghi di lavoro	-Numero di iniziative intraprese	5	5	100%	
	E.2	Rafforzamento delle attività per assicurare la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro	-Analisi tecnica ed elaborazione di provvedimenti per la regolazione e l'interpretazione della disciplina in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro	-Rapporto tra atti normativi ed interpretativi elaborati in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro	100%	100%	100%	100%
			-Attività di promozione e diffusione degli strumenti di prevenzione e delle buone prassi per rafforzare la cultura della prevenzione nei luoghi di lavoro	-Rapporto tra le attività programmate e quelle realizzate	100%	100%	100%	
			-Gestione delle attività volte alla predisposizione degli atti amministrativi e contabili, finalizzati al trasferimento delle risorse destinate all'INAIL, sulla base delle previsioni di legge	-Percentuale atti predisposti/atti previsti	100%	100%	100%	
Direzione generale delle politiche attive del lavoro	F.1	Rafforzamento del sistema delle politiche attive del lavoro	Atti prodotti in relazione alle attività istituzionali di competenza	Rapporto tra numero di atti prodotti e numero di atti programmati in relazione alle attività istituzionali di competenza	100%	100%	100%	100%
			Provvedimenti ed attività in materia di formazione	Rapporto tra numero dei provvedimenti adottati rispetto alla programmazione	100%	100%	100%	
	F.2	Promozione e implementazione delle politiche attive del lavoro	Numero di atti in relazione all'attività di vigilanza di competenza, espresso in percentuale	Percentuale di atti adottati rispetto a quelli previsti dalle norme vigenti	100%	100%	100%	100%
			Rapporti di audit	Rapporto tra numero di rapporti di audit realizzati e numero di rapporti di audit realizzati ²⁰	100%	100%	100%	
			Atti prodotti in relazione alle attività istituzionali di competenza	Rapporto tra numero di atti prodotti e numero di atti programmati in relazione alle attività istituzionali di competenza	100%	100%	100%	
			Monitoraggio ed elaborazione dei dati concernenti le politiche occupazionali e del lavoro	Numero report	4	4	100%	

²⁰ Errata corrige: da intendersi "Rapporto tra numero di rapporti di audit realizzati e numero di rapporti di audit programmati"

Direzione generale degli ammortizzatori sociali	G.1	-Attuazione della riforma degli ammortizzatori sociali e integrazione del sistema con quello delle politiche attive del lavoro	Numero dei provvedimenti di regolazione e di interpretazione della riforma degli ammortizzatori sociali in funzione dell'universalizzazione.	- Numero provvedimenti regolazione e/o interpretativi/numero provvedimenti richiesti dalla riforma	>=90%	90%	100%	100%
			Attività di autorizzazione dei trattamenti di integrazione salariale	-Percentuale di provvedimenti emanati in rapporto al numero di istanze presentate	100%	100%	100%	
	G.2	Attuazione della riforma del sistema degli ammortizzatori sociali, con finalità di sostegno alla transizione occupazionale e ricollocazione dei lavoratori disoccupati	Numero dei provvedimenti di sostegno al reddito	Numero dei provvedimenti adottati/Numero istanze pervenute	>=90%	90%	100%	100%
Direzione generale per le politiche previdenziali e assicurative	H.1	-Garanzia di un sistema equo e flessibile nell'uscita dal mercato del lavoro e rafforzamento della vigilanza sugli enti previdenziali privati e sugli istituti di patronato e di assistenza sociale.	-Attività di vigilanza sull'applicazione della normativa previdenziale nazionale, internazionale ed europea nonché degli enti di previdenza obbligatoria privati.	-Percentuale di atti emessi e di soluzioni tecnico-giuridiche adottate in materia di politiche previdenziali ed assicurative rispetto agli atti e alle questioni sottoposte	100%	100%	100%	100%
			-Attività di vigilanza giuridica e tecnico-contabile sugli enti di previdenza pubblici e privati	-Percentuale di atti emessi e di soluzioni tecnico-giuridiche adottate in materia di politiche previdenziali rispetto agli atti e alle questioni sottoposte	100%	100%	100%	
			-Attività di vigilanza sull'ordinamento e sulla gestione finanziario-contabile degli Istituti di patronato ed assistenza sociale	-Percentuale di atti emessi rispetto a quelli sottoposti	100%	100%	100%	
			-Attività di analisi dei dati raccolti in merito all'attuale situazione previdenziale	-Percentuale delle attività di analisi da effettuare sui dati raccolti.	100%	100%	100%	
	H.2	-Rafforzamento delle tutele e dei diritti dei lavoratori e delle politiche previdenziali	-Attività di vigilanza sull'applicazione della normativa previdenziale nazionale, internazionale ed europea nonché degli enti di previdenza obbligatoria privati	-Percentuale di atti e soluzioni tecnico-giuridico adottate in materia di politiche previdenziali e assicurative rispetto agli atti e alle questioni sottoposte.	100%	100%	100%	100%
		-Attività di vigilanza giuridica e tecnico-contabile sugli enti di previdenza pubblici e privati	-Percentuale di atti emessi e di soluzioni tecnico-giuridico adottate in materia di politiche previdenziali rispetto alle questioni sottoposte.	100%	100%	100%		
Direzione generale per la lotta alla povertà e per la programmazione sociale	I.1	Sviluppo attuazione del Reddito di cittadinanza in modo uniforme sul territorio nazionale con il concorso delle risorse europee del nuovo PON Inclusionione.	-Numero di nuclei beneficiari nell'anno del Reddito di cittadinanza	Nuclei beneficiari che hanno percepito almeno una mensilità di RdC/PdC nell'anno di riferimento	1.750.000	1.685.161	96,29% ²¹	90%
			-Percentuale di nuclei beneficiari del RDC assegnati ai Comuni per i quali è stato avviato il percorso di accompagnamento	Rapporto % tra il numero di nuclei beneficiari del RDC per i quali i servizi dei Comuni hanno avviato il percorso di accompagnamento e il numero di beneficiari assegnati ai Comuni	50%	36,5%	73% ²¹	
			-Realizzazione del cruscotto monitoraggio dati RdC.	n. indicatori implementati/totale indicatori previsti	90%	95%	100%	

²¹ Lo scostamento rispetto al valore programmato deriva da interventi di riforma dell'istituto, già avviati nel corso dell'anno di riferimento.

	I.2	Promozione del contrasto all'esclusione sociale, alle disuguaglianze e agli squilibri socioeconomici, territoriali e di genere. Definizione e attuazione graduale dei LEPS. Riforma sulla non autosufficienza. Potenziamento servizi di cura per le persone disabili e non autosufficienti.	-Provvedimenti attuativi dei livelli essenziali delle prestazioni sociali	Numero provvedimenti attuativi	2	2	100%	100%
			-Percentuale di utilizzo dei fondi nazionali	Somme trasferite/somme dovute agli aventi diritto	>90	100%	100%	
			-Grado di informatizzazione dei flussi documentali per la ripartizione dei fondi FNA, FNPS e Dopo di noi	Rapporto percentuale tra numero di documenti di programmazione e rendicontazione acquisiti dal sistema informativo dell'offerta dei servizi sociali (SIOSS) e numero di documenti necessari ai fini della ripartizione dei fondi	90%	90%	100%	
			Ambiti territoriali che alimentano le banche dati del sistema informativo dell'offerta dei servizi sociali (SIOSS)	% di ambiti inseritori	80	81,5	100%	
Direzione generale dell'immigrazione e delle politiche di integrazione	L.1	Sviluppo della programmazione integrata delle risorse assegnate alla Direzione e contrasto dello sfruttamento lavorativo e al caporalato	-Interventi di inclusione socio-lavorativa attivati di particolare rilievo strategico e finanziario	-Numero di interventi attivati di particolare rilievo strategico e finanziario	6 ²²	6	100%	100%
			-Pareri sui percorsi di integrazione dei MSNA ai fini della conversione del permesso di soggiorno al compimento della maggiore età (art. 32 d.lgs. 286/1998)	-Numero di pareri favorevoli resi	1500	2389	100%	
			-Informatizzazione dell'archivio del Registro degli enti e associazioni che svolgono attività in favore dei migranti (art. 42 T.U. dell'immigrazione) e degli adempimenti relativi alla raccolta delle relazioni annuali da parte degli enti/associazioni iscritte	-Percentuale di associazioni iscritte nel registro che hanno relazionato attraverso l'utilizzo dell'applicativo on-line	90%	94,8%	100%	
			-Attività di reportistica e monitoraggio in materia di sfruttamento lavorativo	-Numero di report	5	5	100%	
	L.2	-Rafforzamento delle politiche di immigrazione	Utilizzo delle risorse finanziarie assegnate con il fondo politiche migratorie (cap. 3783)	-Percentuale di risorse impegnate su quelle assegnate per l'anno di riferimento	98%	98%	100%	100%

22 Errata corrige: il valore target 2022, nella Direttiva, è invertito con il valore baseline.

Direzione generale del terzo settore e della responsabilità sociale delle imprese	M.1	-Promozione dell'economia sociale e rafforzamento delle organizzazioni del Terzo settore e dell'imprenditoria sociale nell'ottica dello sviluppo sostenibile	-Percentuale degli enti trasformati verificata dall'ufficio statale del RUNTS -Incontri e tavoli con enti territoriali e con stakeholders di riferimento	-Rapporto percentuale tra il numero di posizioni verificate ed il totale delle posizioni trasformate alla sezione reti associative -Numero di incontri e tavoli	100/100 ≥ 9	100/100 37	100% 100%	100%
	M.2	- Piena attuazione ed operatività della riforma del Terzo settore	-Realizzazione delle misure di sostegno a favore degli Enti del Terzo Settore	-Numero degli enti del terzo settore beneficiari di misure di sostegno	42.400	56.697	100%	
			-Risorse finanziarie impegnate	-Rapporto percentuale tra risorse finanziarie impegnate e risorse finanziarie assegnate al CDR	99/100	95/100	95% ²³	
			-Realizzazione delle misure previste in materia di trasparenza e anticorruzione	-Rapporto fra misure adottate e misure di competenza in materia	100/100	100/100	100%	
Unità di missione - PNRR	N.1	Concorso nella realizzazione degli obiettivi specifici ed annuali mediante il coordinamento delle attività funzionali ad assicurare il conseguimento dei Traguardi stabiliti dal PNRR. Attività di monitoraggio, rendicontazione e controllo.	Elaborazione di relazioni sullo stato di avanzamento degli interventi	Numero di relazioni	100%	100%	100%	100%

Fonte: Interna MLPS

²³ Lo scostamento rispetto al valore programmato deriva dal limitato numero di proposte progettuali relative al fondo per l'assistenza dei pazienti oncologici infantili.

4. PROCESSO DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE

In conformità al Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance del Ministero, vigente nel ciclo performance 2022, la misurazione del raggiungimento degli obiettivi è stata attuata facendo riferimento al set di indicatori individuati in sede di programmazione e verificata in sede di monitoraggio tramite l'applicativo digitale in uso presso il Ministero, con le seguenti modalità:

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

La fase di valutazione è stata effettuata sulla base di un giudizio complessivo sulla performance che ha tenuto conto del livello di raggiungimento degli obiettivi rispetto ai target (anno 2022) degli indicatori associati, considerando altresì l'influenza dei fattori interni ed esterni che hanno inciso sul grado di raggiungimento degli stessi.

Il Sistema di Misurazione e Valutazione in uso nel Ministero, peraltro, è oggetto di un processo di revisione e aggiornamento che, nel corso del ciclo performance 2022, è proseguito con la definizione di un progetto sul quale è stato completato il confronto con le organizzazioni sindacali. Il nuovo Sistema, rispetto al quale l'Organismo Indipendente di Valutazione della performance del Ministero ha espresso parere favorevole, è in corso di adozione.

www.lavoro.gov.it

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali