
Relazione sulla Performance 2023

www.lavoro.gov.it



Sommario

PREMESSA.....	5
1 LA CREAZIONE DI VALORE PUBBLICO.....	6
1.1 Il valore pubblico.....	6
1.2 Il valore pubblico mediante piena accessibilità, semplificazione e reingegnerizzazione	10
2. ANALISI DEL CONTESTO E DELLE RISORSE.....	12
2.1 Contesto esterno	12
2.2 Contesto interno.....	15
2.3 Stato delle risorse	18
2.3.1 Stato delle risorse umane	18
2.3.2 Stato delle risorse finanziarie.....	21
2.3.3 Salute professionale.....	23
2.3.4 Salute di genere	26
2.3.5. Salute organizzativa	30
2.3.6. Salute etica.....	31
2.3.7. Salute digitale.....	32
3. MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA.....	33
3.1 Performance organizzativa complessiva - Misurazione e valutazione degli obiettivi specifici (triennali) ed obiettivi annuali	33
3.2 Efficientamento energetico	45
3.3 Performance individuale - Misurazione e valutazione degli obiettivi individuali e di attività istituzionale	46
4. PROCESSO DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE	57

Indice delle figure

Figura 1 Piramide del Valore Pubblico	6
Figura 2 Obiettivi specifici e Valore Pubblico	9
Figura 3 Organigramma MLPS	15
Figura 4 Nuovo Organigramma MLPS	16
Figura 5 Confronto tra personale in servizio e dotazione organica	19
Figura 6 Confronto tra personale in servizio 2022 e personale in servizio 2023	19
Figura 7 Indicatore di tempestività dei pagamenti. Raffronto 2022-2023.....	23
Figura 8 Suddivisione per genere personale dirigenziale	26
Figura 9 Suddivisione per età e per genere personale dirigenziale	26
Figura 10 Personale delle aree funzionali e salute di genere	26
Figura 11 Personale aree funzionali	27
Figura 12 Personale aree funzionali per età.....	27
Figura 13 Risorse umane per tipologia di contratto	28

Indice delle tabelle

Tabella 1 Obiettivi di Valore Pubblico	8
Tabella 2 Obiettivi di piena accessibilità	10
Tabella 3 Procedure da semplificare e reingegnerizzare	11
Tabella 4 Totale risorse umane MLPS	18
Tabella 5 Personale in servizio per ciascuna struttura ministeriale suddiviso per area professionale al 31/12/2023.....	20
Tabella 6 Risorse finanziarie anno 2023	22
Tabella 7 Risorse per tipologia di spesa 2023	23
Tabella 8 Corso online "Syllabus - competenze digitali"	24
Tabella 9 Report formazione benessere organizzativo anno 2023	25
Tabella 10 Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprensive per il personale a tempo pieno, suddivise per genere nei livelli di inquadramento	28
Tabella 11 Fruizione lavoro agile	30
Tabella 12 Piano di razionalizzazione	32
Tabella 13 Obiettivo specifico 1 e relativo obiettivo annuale	34
Tabella 14 Obiettivo specifico 2 e relativi obiettivi annuali	35
Tabella 15 Obiettivo specifico 3 e relativi obiettivi annuali	37
Tabella 16 Obiettivo specifico 4 e relativi obiettivi annuali	39
Tabella 17 Obiettivo specifico 5 e relativo obiettivo annuale	41
Tabella 18 Obiettivo specifico 6 e relativo obiettivo annuale	42
Tabella 19 Efficientamento energetico	45
Tabella 20 Obiettivi annuali di performance organizzativa ed obiettivi annuali di attività istituzionale 2023....	47

Indice degli allegati

Allegato n. 1 Tabelle Salute di genere

Allegato n. 2 Dati di Salute etica

Allegato n. 3 Obiettivi annuali di performance organizzativa ed obiettivi annuali di attività istituzionale 2023

- Note esplicative

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 performance 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 è l'atto conclusivo del ciclo della performance del 2023 e, in particolare, rendiconta i risultati ottenuti rispetto agli obiettivi programmati nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023-2025 del Ministero².

La presente Relazione -in continuità con il ciclo performance 2022 - è stata redatta secondo una prospettiva informativa e divulgativa, finalizzata quindi ad esporre in modo sintetico e chiaro il grado di raggiungimento dei risultati nonché le cause degli eventuali scostamenti.

Anche per l'annualità in analisi prosegue, pertanto, l'impegno costante del Dicastero per confermare il "*salto qualitativo della rendicontazione*", già rilevato dall'OIV nella validazione della Relazione della performance 2022.

Infatti, anche al fine di poter consolidare la capacità di programmazione dell'Amministrazione, i dati sono rappresentati sia in forma analitica – con riguardo alle varie tipologie di obiettivi - che aggregata. Tale specifica modalità è stata implementata con l'intento di fornire una adeguata rappresentazione della performance organizzativa anche nella prospettiva di misurazione del Valore pubblico creato.

Peraltro, nel corso del 2023 è stato altresì aggiornato il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP) del Ministero (DM n.94 del 27 giugno 2023). Il nuovo Sistema, che sostituisce integralmente quello in vigore da più di dieci anni, troverà applicazione a partire dal ciclo della performance 2024.

Inoltre, nel ciclo della performance 2023 si è delineato il processo di riorganizzazione del Ministero³ (che vede sostituire il modello basato sui Dipartimenti a quello del Segretariato generale), definito al primo livello dal DPCM n. 230 del 22 novembre 2023 in vigore dal 1° marzo 2024⁴.

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 (cfr. d.l. n.80/2021, art.6), è stato adottato per il Ministero e con riferimento al triennio 2023-2025, con D.M. n.50 del 29 marzo 2023 in ragione della proroga del termine come da Comunicato del Presidente dell'ANAC del 17 gennaio 2023: "*il Consiglio dell'ANAC ha valutato l'opportunità di differire al 31 marzo 2023 il termine del 31 gennaio previsto per l'approvazione del Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPCT) unitamente a quello del PIAO*".

³ Decreto-legge n.75/2023 convertito con modificazioni nella legge n. 112 del 10 agosto 2023.

⁴ Regolamento di riorganizzazione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali e degli Uffici di diretta collaborazione (GU Serie Generale n.38 del 15-02-2024).

1 LA CREAZIONE DI VALORE PUBBLICO

1.1 Il valore pubblico

Il Piano Integrato di Attività Organizzativa (PIAO) è stato previsto 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.

Pertanto, anche per il 2023 si intende rappresentare il Valore pubblico quale *“ambito omnicomprensivo caratterizzante l'azione amministrativa, inclusivo della totalità delle risorse (tangibili e intangibili) impiegate per la realizzazione delle mission”*, così come già rilevato dall'OIV nella precedente validazione della Relazione sulla performance 2022.

La programmazione integrata nel PIAO 2023-2025 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).

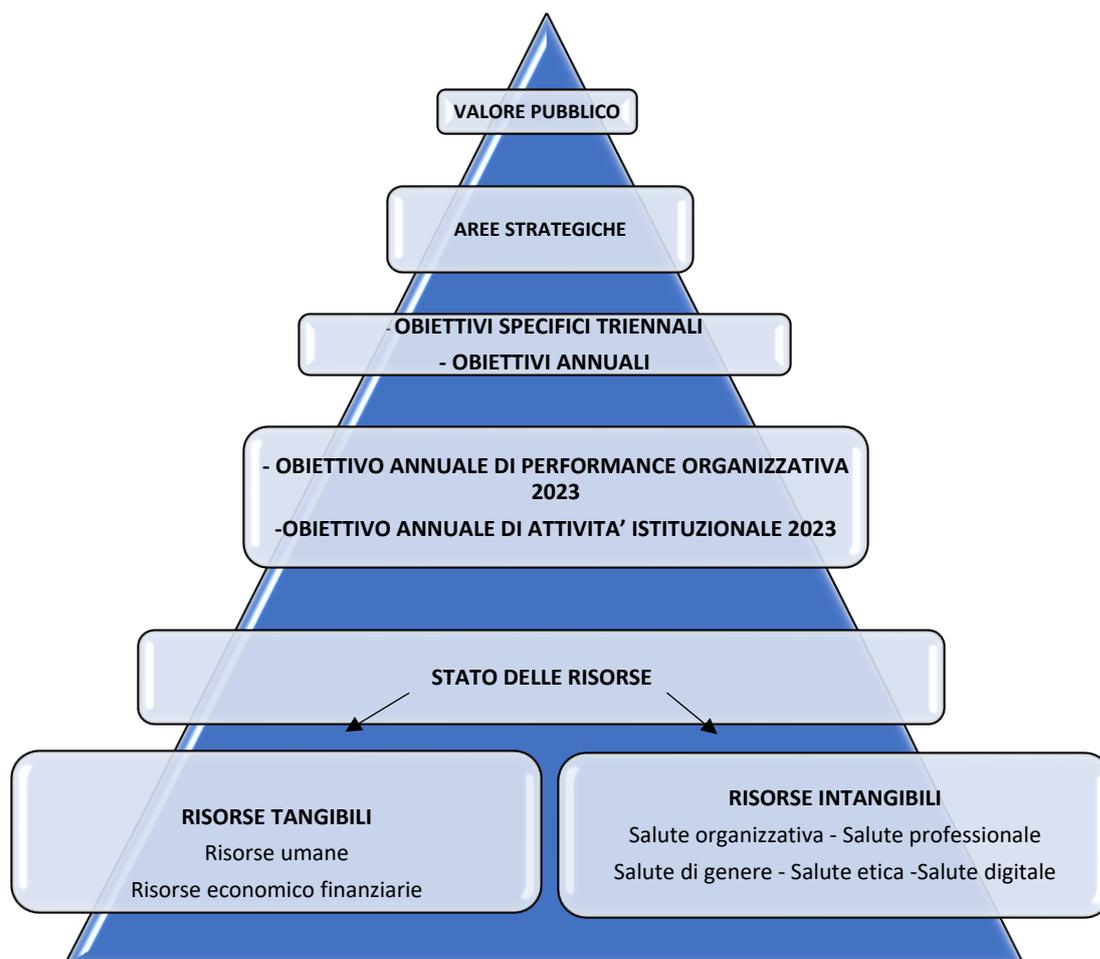


Figura 1 Piramide del Valore Pubblico
Fonte: Interna MLPS

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*).

Con particolare riferimento al livello di salute etica ed allo stato delle risorse umane, posti alla base della piramide - unitamente alle altre risorse tangibili ed intangibili – si rinvia alla disamina dei relativi obiettivi specifici OS5 “Prevenzione della corruzione e trasparenza del Ministero” e OS6 “Strategie relative al capitale umano” (cfr. tabelle nn. 17 e 18).

Nel PIAO 2023-2025, ai fini della creazione di valore pubblico, l'attività del Dicastero è stata impostata sulla base delle 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.

In particolare, nel Piano sono stati previsti due obiettivi di Valore Pubblico, discendenti dalle priorità politiche specificate nell'Atto di indirizzo per il 2023⁵, e di seguito riportati:

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

Attraverso tali obiettivi, misurati mediante indicatori di impatto (*outcome*), è stato possibile valutare gli effetti prodotti sui destinatari diretti o indiretti delle azioni e delle attività.

Di seguito la tabella riassuntiva degli obiettivi di valore pubblico, dei relativi indicatori e dei risultati conseguiti in relazione ai target prefissati. I dati sono risultanti dal monitoraggio effettuato mediante l'applicativo digitale in uso presso il Dicastero (c.d. “Controllo di gestione e monitoraggio delle direttive”) – nella specifica sezione riferita agli obiettivi di Valore Pubblico, agli obiettivi Specifici triennali e agli obiettivi annuali (sez. “Amministrazione”).

⁵ Adottato con decreto del 29 dicembre 2022, n. 229.

Obiettivi di Valore Pubblico							
OBIETTIVO DI VALORE PUBBLICO	Responsabile	INDICATORI					
		Dimensione	Formula	Baseline	Target 2023	Output 2023	Risultato %
Obiettivo di Valore Pubblico n. 1 <i>Sviluppo delle politiche che consentano l'ingresso nel mercato del lavoro, la tutela occupazionale e della sicurezza sul lavoro con interventi a favore della flessibilità in uscita</i>	- Direzione Generale delle Politiche Attive del Lavoro - Direzione Generale dei Rapporti di Lavoro e delle Relazioni Industriali - Direzione Generale per la Salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro - Direzione Generale degli Ammortizzatori sociali - Direzione Generale per le politiche previdenziali e assicurative	1) Socio economico	Tasso di crescita percentuale sulla base degli accordi pervenuti dalle Parti sociali	80%	100%	100%	100%
		2) Sociale	Incremento del numero di protocolli e iniziative di informazione e promozione volti alla diffusione tra la collettività della cultura della salute e della sicurezza sul lavoro	3	4	24	100%
		3) Qualità percepita	Percentuale disoccupazione	7,8%	7,7%	7,2%	100%
		4) Sociale	Riscontri alle istanze di chiarimento normativo e sistemico ricevute dagli enti previdenziali	90%	95%	95%	100%
Obiettivo di Valore Pubblico n. 2 <i>Sviluppo delle politiche di contrasto alla povertà e di sostegno alle fasce deboli.</i>	- Direzione Generale per la Lotta alla Povertà e per la programmazione sociale - Direzione generale dell'immigrazione e delle politiche di integrazione - Direzione generale Terzo settore e della responsabilità sociale delle imprese.	1) Socio economico	n. di Regioni che danno attuazione alle <i>Linee Guida nazionali in materia di identificazione, protezione e assistenza alle vittime di sfruttamento lavorativo in agricoltura attraverso Progetti pilota</i>	5	10	12	100%
		2) Economico	Incidenza Povertà assoluta familiare ⁶	Dato programmato	Dato programmato	8,5%	99%
				Dato effettivo ISTAT 8,3%	Dato effettivo 8,3%		
		3) Sociale	Intensità povertà assoluta ⁷	Dato programmato	Dato programmato	18,2%	100%
				Dato effettivo ISTAT 18,2%	Dato effettivo 18,2%		
4) Sociale	Target progetti realizzati a valere sul PNRR MSSC2. Linee di investimento 1.1, 1.2, e 1.3 a favore delle persone vulnerabili, degli anziani non autosufficienti e delle persone in condizioni di povertà/marginalità estrema realizzati/target progetti assegnato dal PNRR.	70%	80%	100%	100%		
5) Socio economico	Rapporto percentuale tra enti iscritti al RUNTS e organizzazioni non profit	24%	31%	33%	100%		

Tabella 1 Obiettivi di Valore Pubblico
 Fonte: interna MLPS – esterna ISTAT

⁶ In occasione della redazione del PIAO 2023-2025, la baseline di riferimento dell'anno 2022 dell'indicatore "Incidenza Povertà assoluta familiare" (comunicata dalla competente Direzione Generale per la Lotta alla povertà e per la programmazione sociale), era pari a 7,5% - dato corrispondente alle stime per il 2021 pubblicate dall'ISTAT nel Report del 15 giugno 2022, in quanto unico fruibile al momento della predisposizione del PIAO 2023-2025 (adottato il 29 marzo 2023).

Infatti, l'indicatore del 2022 sarebbe stato reso disponibile dall'ISTAT a giugno dell'anno 2023 (poi effettivamente rilasciato nel mese di ottobre 2023 nel valore pari a 8,3%, con il ricorso ad una nuova metodologia di calcolo).

Pertanto, gli elementi posti alla base della programmazione di cui al PIAO 2023-2025 appaiono superati da tali dati definitivi dell'ISTAT e, d'intesa con la Direzione generale per la Lotta alla povertà e per la programmazione sociale, vanno riconsiderati assumendo quale baseline il dato aggiornato dall'ISTAT per il 2022 e conseguentemente identificando anche il target 2023 con lo stesso valore pari all'8,3%.

Per quanto attiene all'output realizzato si deve tenere conto delle "Stime preliminari povertà assoluta e spese per consumi. Anno 2023" pubblicate dall'ISTAT il 25 marzo 2024, nel quale si rileva un lieve incremento, rispetto al 2022, dello 0,2% delle famiglie in condizione di povertà assoluta al 2023 – pari, dunque, al valore complessivo dell'8,5%. Pertanto, si è ritenuto opportuno, sempre d'intesa con la Direzione Generale sopra richiamata, considerare l'intensità della povertà sostanzialmente invariata e stabile (tale stabilità è, peraltro, rilevata dallo stesso ISTAT, anche alla luce del complesso quadro macroeconomico ed inflazionistico sopravvenuto rispetto al momento in cui era stata effettuata la stima previsionale).

⁷ Come rappresentato nella nota precedente, e d'intesa con la competente Direzione Generale per la Lotta alla povertà e per la programmazione sociale, il dato comunicato da quest'ultima, ai fini della redazione del PIAO 2023-2025 era quello corrispondente alle stime per il 2021, pubblicate dall'ISTAT nel Report del 15 giugno 2022, pari al 18,7%. Alla luce dei cambiamenti metodologici *medio tempore* intervenuti, si è ritenuto opportuno, in accordo con la medesima Direzione generale, riconsiderare il dato assumendo quale baseline quanto comunicato dall'ISTAT per il 2022 e identificando anche il target 2023 con lo stesso valore, pari al 18,2%. Per quanto riguarda l'output realizzato in merito all'intensità della povertà assoluta a livello nazionale al 2023, questo – sulla base dei dati comunicati dall'Istat - rimane invariato rispetto alla baseline del 2022, assestandosi al 18,2%.

Dall'analisi dei dati emergenti come riportati nella tabella, si evince una piena realizzazione dei target di Valore Pubblico per l'anno 2023.

In considerazione della logica *bottom up* sopra illustrata e della finalizzazione di tutte le attività del Dicastero al conseguimento del benessere per la collettività, anche gli obiettivi strategici (specifici triennali e le relative declinazioni annuali) costituiscono leve per il raggiungimento di Valore Pubblico.

In particolare, nel PIAO 2023-2025 sono stati previsti i seguenti obiettivi specifici:

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

Gli obiettivi strategici e il relativo grado di raggiungimento sono riassunti nelle tabelle nn. 13, 14, 15, 16. La misurazione dei relativi risultati e la loro valutazione, analizzata nei paragrafi seguenti per i diversi livelli della performance organizzativa e individuale, delinea il conseguimento degli obiettivi programmati e dunque permette di considerare di segno positivo per l'anno 2023 l'impatto generato in termini di Valore Pubblico da parte del Dicastero (sinteticamente rappresentato nel grafico seguente).

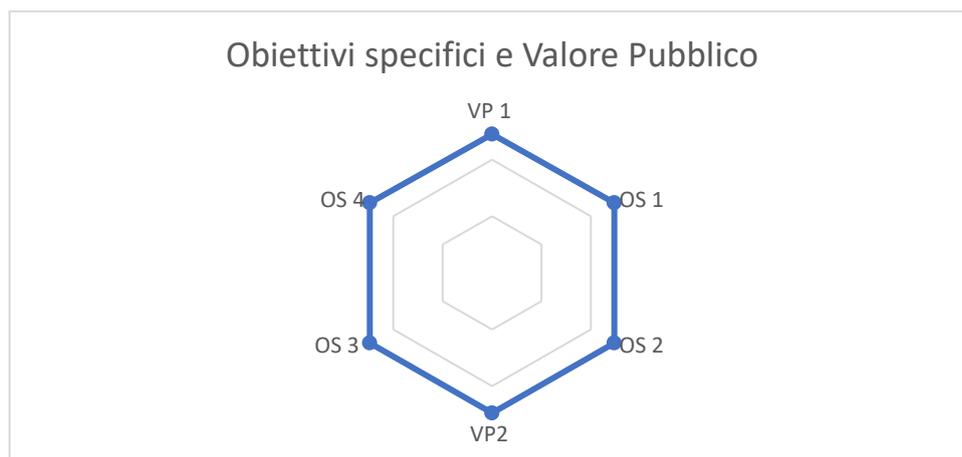


Figura 2 Obiettivi specifici e Valore Pubblico
Fonte: Interna MLPS

1.2 Il valore pubblico mediante piena accessibilità, semplificazione e reingegnerizzazione

Alla creazione di valore pubblico per la collettività concorrono anche le azioni volte alla piena accessibilità alle pubbliche amministrazioni nonché alla semplificazione e reingegnerizzazione delle procedure.

Per accessibilità si intende la capacità dei sistemi informatici delle PA di erogare servizi (e fornire informazioni fruibili) anche a coloro che 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 2023-2025 sono stati individuati diversi obiettivi in vari ambiti di intervento.

Lo stato di realizzazione degli obiettivi di piena accessibilità è sintetizzato nella tabella seguente. Dall'analisi dei dati emerge che gli obiettivi sono stati raggiunti in tutti gli ambiti con le precisazioni indicate nel campo note.

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. Postazioni di lavoro	Realizzato SI/NO	Note
1) Sito web- miglioramento moduli e formulari presenti sul sito/i	✓	✓	✓		SI	
2) Sito web e/o app mobili – adeguamento alle linee guida di design siti web della PA	✓	✓			SI	Siti web tematici: parziale
3) Sito web e/o app mobili – adeguamento ai criteri di accessibilità	✓	✓		✓	SI	Siti web tematici: parziale
4) Sito web e/o app mobili – analisi dell'usabilità		✓	✓		SI	
5) Sito web e/o app mobili – interventi sui documenti (es. pdf di documenti, immagini inaccessibili)			✓		SI	
6) Postazioni di lavoro – attuazione specifiche tecniche				✓	SI	

Tabella 2 Obiettivi di piena accessibilità

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

Lo stato di realizzazione degli obiettivi di semplificazione e reingegnerizzazione è, invece, rappresentato nella tabella seguente⁸.

⁸La competente Direzione generale dell'innovazione tecnologica, delle risorse strumentali e della comunicazione ha rilevato "la gravissima carenza di personale con competenze specifiche informatiche all'interno dell'ufficio, che non ha consentito, pur nell'ambito di un'ottimizzazione dei contratti, tempistiche rapide, documentazione dettagliata e differenziata per utenza, reingegnerizzazione delle procedure per un collegamento stretto fra di loro."

DIREZIONE GENERALE DELL'INNOVAZIONE TECNOLOGICA, DELLE RISORSE STRUMENTALI E DELLA COMUNICAZIONE	
Procedure	Realizzato SI/NO
1) CIGS - Aree di Crisi complessa	NO
2) CIGS online - "Fermo pesca"	SI
3) CIGS online - Autorizzazioni concessioni CIGS	NO
4) Digitalizzazione della procedura di iscrizione al Registro delle Associazioni ed Enti che operano a favore dei Migranti (art. 42 del T.U.286/1998)	SI
5) Digitalizzazione delle procedure di gestione del lavoro agile, attraverso la adozione di un software che consenta la gestione integrata del processo (inoltrato, accettazione e validazione delle istanze, sottoscrizione digitale degli accordi, monitoraggio e reportistica) ⁹ .	SI

Tabella 3 Procedure da semplificare e reingegnerizzare

Fonte: Interna- Direzione Generale dell'innovazione Tecnologica, delle Risorse Strumentali e della Comunicazione

Gli interventi di semplificazione e reingegnerizzazione contribuiscono alla creazione di valore pubblico; per le procedure indicate in fase di completamento, la criticità è riconducibile alla carenza di risorse umane in ambito informatico).

Nel paragrafo 2.3.7 "Salute digitale", cui si rinvia, è invece rappresentato lo stato di raggiungimento degli obiettivi di salute digitale, per i quali si registra una piena corrispondenza con il target prefissato.

⁹ La Direzione Generale competente ha precisato di aver adottato una piattaforma informatica per l'invio delle comunicazioni di lavoro agile e ha messo a disposizione un servizio REST per l'inoltro massivo delle stesse.

2. ANALISI DEL CONTESTO E DELLE RISORSE

2.1 Contesto esterno

Il 2023 è stato caratterizzato da un contesto geopolitico internazionale piuttosto complesso - che vede il protrarsi del conflitto russo-ucraino – e, sotto il profilo economico, da un ciclo restrittivo di politica monetaria - che ha determinato un rialzo dei tassi di interesse. Il Pil ha visto una crescita pari allo 0,9%, un valore superiore rispetto alla media europea, in continuità con la tendenza positiva registrata nel 2022.

Gli interventi di competenza del Ministero hanno comportato un impatto diretto sulla collettività e sono stati realizzati coinvolgendo il maggior numero di soggetti cointeressati pubblici e privati (c.d. stakeholders).

Di seguito una sintetica rappresentazione dei vari ambiti di interesse.

Con riferimento al tema degli ammortizzatori sociali, il contesto socioeconomico nazionale ha reso necessario attuarne la riforma, sia mediante l'ampliamento della platea dei datori di lavoro che il miglioramento dell'istituto dell'assegno di integrazione salariale.

È proseguito, altresì, il coinvolgimento di molteplici stakeholders - tra cui enti pubblici, imprese, beneficiari di sussidi, nonché le altre Direzioni generali del MLPS e l'ANPAL- e sono state attivate nuove misure di sostegno al reddito, (come il cd. "*bonus trasporti*"), in aggiunta a quelle già presenti (es. per i lavoratori cd. aree di crisi complessa o settore pesca).

Anche per la Direzione generale dei rapporti di lavoro e delle relazioni industriali è proseguito il confronto con i diversi stakeholders esterni, con particolare attenzione all'attuazione, aggiornamento e interpretazione della disciplina dei rapporti di lavoro, nel settore privato e delle pari opportunità di genere. Il contesto esterno è stato caratterizzato, sul piano normativo, dall'adozione del c.d. "*decreto lavoro*"¹⁰, che ha, tra l'altro, semplificato gli adempimenti in materia di rapporti di lavoro. Nel corso del 2023, inoltre, sono iniziate le attività per dare concreta attuazione al Piano nazionale per il contrasto al lavoro sommerso.

Per quanto attiene al terzo settore, si segnalano attività quali l'avvio di operatività del RUNTS, il trasferimento di talune competenze in tema di 5x1000 dall'Agenzia delle Entrate, nonché significativi profili applicativi derivanti dall'attuazione del codice del Terzo settore. Si sottolinea altresì la rilevanza della collaborazione con Invitalia, ai fini della attivazione di una apposita piattaforma per la presentazione delle istanze di accesso al Fondo per fronteggiare l'emergenza energetica.

Sotto il profilo più strettamente sociale, il contesto esterno di riferimento può essere utilmente delineato partendo dai dati ISTAT che, dopo il calo rilevato nel 2019, registrano una tendenza in aumento della percentuale di famiglie in povertà assoluta a partire dal 2020.¹¹

In tale ambito, l'impegno del Dicastero alla lotta alla povertà ed alla promozione dell'inclusione è stato assicurato mediante interventi di riforma del Reddito di cittadinanza e di riordino delle misure di contrasto alla povertà, di sostegno al reddito e di inclusione sociale per la parte più in difficoltà e fragile della popolazione, quali - a titolo esemplificativo - l'ADI (Assegno di inclusione).

Parimenti, sono state svolte le attività legate all'avvio del nuovo Programma Nazionale (PN) Inclusione e lotta alla povertà 2021-2027 e alla chiusura della programmazione PON Inclusione¹² e PO I FEAD 2014-2020 e sono

¹⁰ Decreto-legge 4 maggio 2023, n. 48

¹¹ Cfr. sul punto le precedenti note nn. 6 e 7.

¹² Fondo Sociale Europeo - Programma Operativo Nazionale Inclusione (FSE PON Inclusione) cofinanziato dal Fondo sociale europeo e Programma Operativo I Fondo Europeo di aiuti agli indigenti (FEAD), approvato dalla Commissione Europea al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ed istituito nell'ambito della politica agricola comune (PAC).

state implementate, altresì, le attività riguardanti il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) Missione 5, Componente 2, Inclusione e Coesione sociale.

In tema di Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), inoltre, si ritiene opportuno evidenziare che il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali è stato selezionato per l'Audit tematico svolto dalla Corte dei conti Europea sui Sistemi di Controllo del RRF degli Stati Membri nei settori degli Appalti e degli Aiuti di Stato.

In considerazione della rilevanza assunta dal fenomeno degli infortuni sul lavoro anche nel 2023, al fine di rafforzarne la prevenzione, sono state realizzate attività di comunicazione con l'obiettivo di una sempre maggiore diffusione della cultura della sicurezza sul lavoro, rivolta non solo ai lavoratori, ma a tutta la collettività. A tal proposito, un ruolo di fondamentale importanza è stato assunto dagli studenti, destinatari dell'iniziativa del bando di concorso "Salute e sicurezza... insieme! La prevenzione e la sicurezza nei luoghi di lavoro si imparano a scuola".

Sono state inoltre promosse iniziative quali la *Giornata di sensibilizzazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro* ed è stato realizzato un manuale informativo in materia, pubblicato sul sito istituzionale del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

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

- un quadro di sintesi relativo alla presenza di cittadini stranieri in Italia, fornito dalla competente Direzione Generale dell'immigrazione e delle politiche di integrazione (Box 1).
- un quadro rappresentativo dell'andamento dei rapporti di lavoro nel 2023 (sintesi dei dati forniti dalla competente Direzione Generale delle Politiche Attive del Lavoro (Box 2);
- I dati relativi alle cessazioni dei rapporti di lavoro su base annua, forniti dalla Divisione V dell'ex Segretariato generale (Box 3).

Box 1 – Gli stranieri in Italia

Al 31 dicembre 2022*, il censimento permanente dell'Istat conta 5.141.341 cittadini stranieri abitualmente soggiornanti in Italia. L'incidenza sulla popolazione residente è pari all'8,7% (nel 2021 era dell'8,5%).

Si registra una leggera maggioranza della componente femminile, che rappresenta il 51,0% della popolazione straniera.

Oltre la metà degli stranieri censiti nel 2022 è di cittadinanza non europea (il 23,0% asiatica, il 22,4% africana e il 7,6% americana) mentre i cittadini europei sono il 47,0%.

Per quanto riguarda l'età, si registra anche tra i cittadini stranieri un progressivo innalzamento dell'età media, che passa dai 35,7 anni del 2021 ai 36,2 del 2022.

Con riferimento alla popolazione non comunitaria regolarmente soggiornante, al 1° gennaio 2023 ammonta a 3.727.706 cittadini, con un aumento di 166.166 unità rispetto al 1° gennaio 2022.

L'incremento, (pari al 4,7%), è quasi del tutto imputabile agli arrivi delle persone sfollate dall'Ucraina. Alla crescita delle presenze di cittadini del Pakistan e del Bangladesh, si affianca un decremento per i cittadini della Moldova (-5,5%).

Il lieve decremento delle comunità albanese e marocchina (-1,8% e -2,2%, rispettivamente), è imputabile alle numerose acquisizioni di cittadinanza.

Rispetto alla composizione di genere si riscontrano evidenti sbilanciamenti all'interno delle singole collettività: tra i cittadini stranieri di origine europea le donne rappresentano il 61,5%, mentre tra le comunità africane sono circa il 39%.

I soggetti minori rappresentano il 20,6% del totale della popolazione non comunitaria. Spicca il 29,2% di minori registrato per le cittadinanze africane e, in particolare, la quota di minori nella comunità egiziana, pari al 43%. Le prime dieci collettività extra Ue presenti sono quelle provenienti da Marocco, Albania, Ucraina, Cina, India, Bangladesh, Egitto, Filippine, Pakistan e Moldova.

*Ultimi dati disponibili pubblicati da ISTAT rispetto a Popolazione residente, <https://www.istat.it/it/files/2023/12/CENSIMENTOEDINAMICADEMOGRAFICA2022.pdf> al momento della trasmissione dei dati da parte della competente Direzione generale dell'immigrazione e delle politiche di integrazione

Box 2 – Andamento dei rapporti di lavoro in Italia

Nel quarto trimestre del 2023, le attivazioni dei contratti di lavoro sono risultate pari a 3 milioni 19 mila, in aumento di 96 mila contratti rispetto allo stesso trimestre dell'anno precedente (+3,3% rispetto al 2022) ed hanno riguardato 2 milioni 167 mila lavoratori.

La crescita tendenziale superiore rispetto a quella rilevata per i contratti, pari al 5,9%, registra un dato positivo (+121 mila individui).

Le trasformazioni dei contratti a tempo indeterminato sono pari a 254 mila. Il numero complessivo di attivazioni di contratti di lavoro raggiunge 3 milioni 273 mila, (+3,0%) rispetto allo stesso trimestre dell'anno precedente. L'incremento coinvolge maggiormente il Mezzogiorno (+7,4%) e il Nord del Paese (+4,2%), mentre nel Centro si osserva un calo (-3,7%).

La crescita delle attivazioni interessa in misura superiore la componente maschile (+5,1%, rispetto a +0,8% per quella femminile).

Negli ultimi quattro trimestri le attivazioni (comprendenti le trasformazioni a tempo indeterminato) risultano in crescita (+ 3,5%) su base annua, un valore in aumento rispetto al tasso di crescita annuo registrato in corrispondenza del trimestre precedente (pari a +2,9%).

L'incremento medio annuo interessa in misura superiore la componente maschile (+4,3%, rispetto a +2,6% rilevato per quella femminile); la crescita riguarda, inoltre, tutte le aree del Paese ma con un tasso di variazione annuo più elevato nel Nord del Paese (+4,4%) rispetto al Mezzogiorno (+3,1%) e al Centro (+2,5%).

L'incremento per i lavoratori attivati (al netto delle trasformazioni) viene determinato in misura superiore dalla crescita registrata per gli uomini (+8,2%) rispetto alle donne (+3,3%).

In tale contesto è continuato il processo di riforma del sistema delle politiche attive promosso dal Programma Nazionale di Ripresa e Resilienza (Missione 5, Componente 1, Riforma 1, Investimento 1) attraverso la valorizzazione del Programma Garanzia di occupabilità dei lavoratori (GOL) adottato con Decreto del MLPS, di concerto con il MEF, il 5 novembre 2021, e attraverso la prosecuzione dell'attuazione del Fondo Nuove Competenze che si inquadra all'interno del Piano Nazionale per le Nuove Competenze approvato con Decreto del MLPS, di concerto con il MEF, il 14 dicembre 2021.

Box 3 – Cessazioni rapporti di lavoro

Il numero di rapporti cessati nel 2023 (pari a 12 milioni 224 mila unità) ha registrato un aumento di 58 mila unità, pari a + 0,5% nei confronti dell'anno precedente, in cui le cessazioni erano state 1 milione 538 mila in più rispetto al 2021.

Nel periodo di riferimento, la differenza tra attivazioni e cessazioni è pari a 848 mila unità (+387 mila unità rispetto al 2022), attestandosi il totale delle attivazioni oltre 13 milioni 72 mila rapporti di lavoro, in aumento di 445 mila unità, pari a +3,5% rispetto al 2022.

2.2 Contesto interno

Nel corso dell'anno di riferimento il Dicastero è stato interessato dall'avvio un significativo processo di riorganizzazione¹³ che ha previsto il passaggio dalla struttura segretariale a tre strutture dipartimentali, nonché la soppressione dell'Agenzia Nazionale per le politiche attive del lavoro (ANPAL) e il conseguente trasferimento delle relative funzioni all'interno del Ministero.

L'attuazione di questo rilevante processo di trasformazione ha determinato un impatto significativo sulle attività e sul contesto interno del Ministero nel 2023.

Al 31 dicembre 2023 l'articolazione interna del Ministero era ancora di stampo segretariale (Segretariato generale, dieci Direzioni generali e Unità di Missione per il Coordinamento delle attività di gestione degli interventi previsti nel PNRR), secondo l'organigramma di seguito riportato.

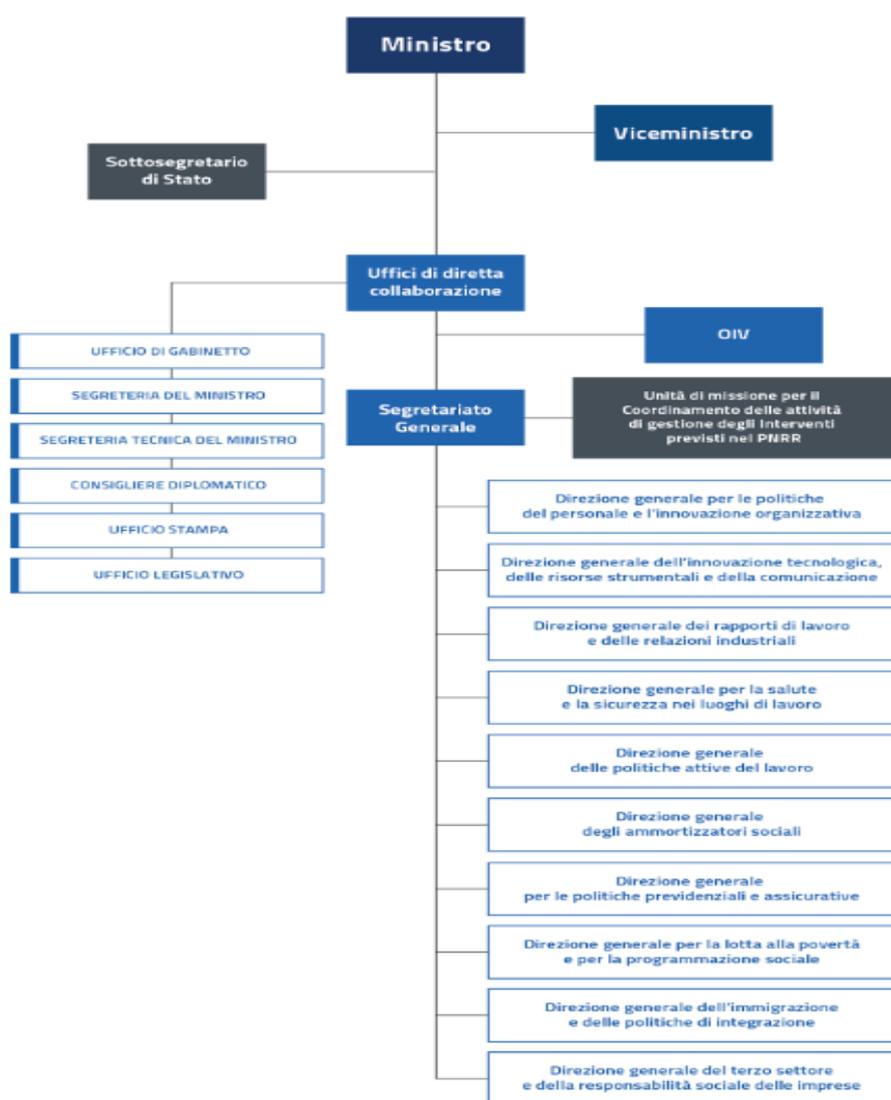


Figura 3 Organigramma MLPS

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

¹³ Il processo di riorganizzazione del Ministero è stato previsto dal Decreto-legge n.75/2023 convertito con modificazioni in legge n. 112 del 10 agosto 2023 ed è stato definito con DPCM n. 230 del 22 novembre 2023 recante il Regolamento di riorganizzazione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali e degli Uffici di diretta collaborazione (pubblicato in GU Serie Generale n.38 del 15-02-2024), entrato in vigore il 1° marzo 2024.

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

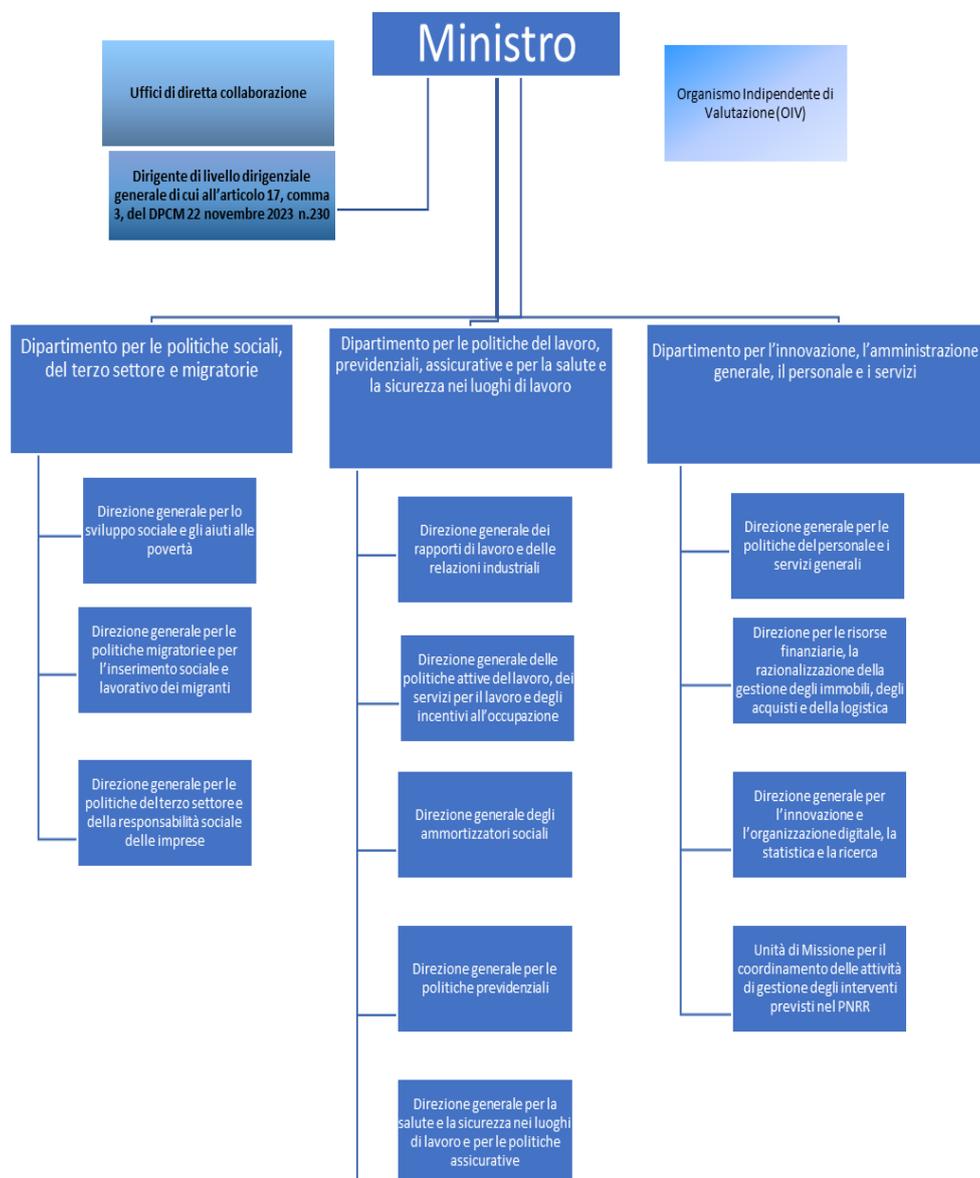


Figura 4 Nuovo Organigramma MLPS

Fonte: interna MLPS

Nel corso del 2023, inoltre, è stato aggiornato il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP) del Ministero¹⁴, applicabile a partire dal ciclo della performance 2024. La predisposizione del nuovo SMVP ha tenuto debitamente conto delle osservazioni formulate dall'OIV, dell'esperienza applicativa del Sistema previgente e del contesto interno del Dicastero.

Elemento di particolare connotazione del contesto interno del Dicastero è la strutturale carenza di risorse umane determinata anche da una ridotta concorrenzialità di questa Amministrazione rispetto ad altre per quanto riguarda l'attrattività di nuovo personale (sulla quale incide anche l'articolazione delle sedi unicamente

¹⁴Adottato con DM n.94 del 27 giugno 2023

a livello centrale e il riconoscimento di un trattamento accessorio premiante inferiore rispetto a quello riconosciuto in altre Amministrazioni).

Tali connotazioni hanno influenzato quindi il mancato consolidamento delle nuove risorse umane di recente assunzione; molteplici, infatti sono state le repentine dimissioni, pur a fronte della particolare attenzione rivolta ad una efficace politica dedicata al benessere organizzativo dei dipendenti, in relazione al quale è stato previsto un regolamento sul lavoro agile nel rispetto della legislazione vigente e del contratto collettivo di lavoro.

Particolarmente significativa è la mancanza di personale con competenze specifiche informatiche, nonché con profili professionali tecnico, contabile e statistico-attuariale, che in taluni casi, ha reso necessaria anche l'esternalizzazione di alcuni servizi di supporto.

A tal proposito, si segnala la previsione di un importo di € 1.250.000,00 per l'anno 2023 a favore del MLPS nell'ambito del Fondo istituito nello stato di previsione della spesa del MEF, destinato al finanziamento delle assunzioni di personale non dirigenziale a tempo indeterminato da inquadrare nell'Area dei "Funzionari" prevista dal C.C.N.L. 2019-2021 Comparto Funzioni Centrali, in aggiunta alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.

Con riguardo all'area dirigenziale, è in corso l'assunzione dei vincitori provenienti dai corsi-concorsi SNA in attuazione della programmazione del fabbisogno del personale delineata nel PIAO.

2.3 Stato delle risorse

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

Come evidenziato dall'OIV nella validazione della Relazione sulla performance 2022, peraltro, l'analisi sullo stato di salute dell'Amministrazione coinvolge una *“molteplice accezione di “salute professionale”, “salute di genere”, “salute organizzativa”, “salute etica” e “salute digitale”, in modo da rappresentare “la multidimensionalità dell'azione amministrativa del Ministero”*.

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

Seguendo la stessa metodologia utilizzata per la Relazione sulla performance dell'anno 2022, l'analisi dello stato delle risorse è stata condotta non solo a fini consuntivi, ma anche allo scopo di implementare e sviluppare il processo di programmazione, anche al fine di *“evidenziarne le eventuali criticità e le potenzialità prospettive”*, come d'altronde sottolineato dall'OIV nella validazione delle Relazione sulla performance 2021 e 2022. Inoltre, questa disamina non è stata circoscritta solo all'analisi delle risorse umane, ma è stata estesa anche a tutte le altre risorse impiegate (tangibili ed intangibili).

L'analisi è stata effettuata mediante i contributi degli 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 (escluso il personale in comando out e il personale a tempo determinato) nel Ministero al 31 dicembre 2023, ammonta complessivamente a 767 unità a fronte delle 1197 unità previste dalla dotazione organica¹⁵.

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.

PERSONALE IN SERVIZIO AL 31 12 2023					
Dirigenti I fascia	Dirigenti II fascia	Funzionari	Assistenti	Operatori	Totale generale
8	41	436	268	14	767
DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA DEL PERSONALE					
12	51	670	442	22	1197

Tabella 4 Totale risorse umane MLPS

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

¹⁵ Di cui alla Tabella A allegata al DPCM n.140/2021

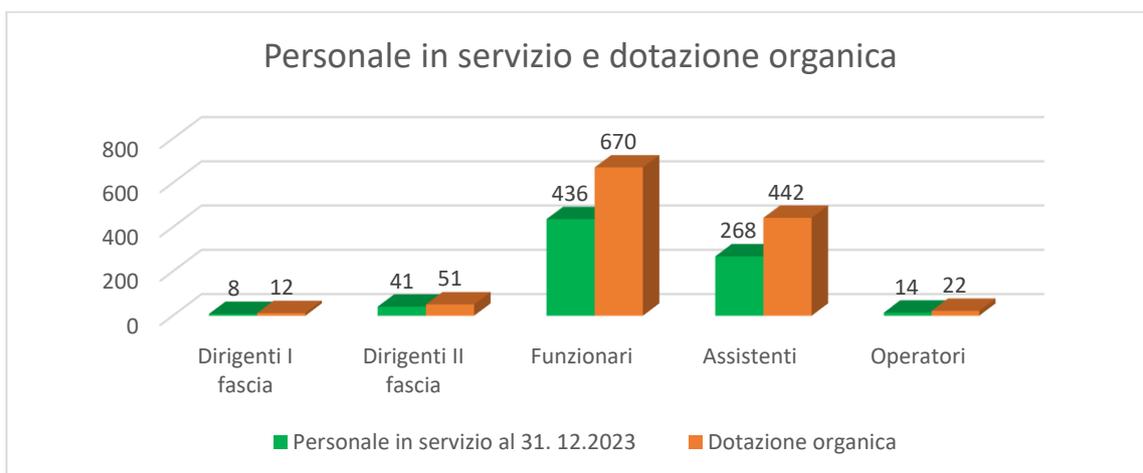


Figura 5 Confronto tra personale in servizio e dotazione organica
 Fonte: Interna - Direzione generale per le politiche del personale e l'innovazione organizzativa

Di seguito, il confronto tra il personale in servizio nel 2023 e quello in servizio nel 2022, 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.

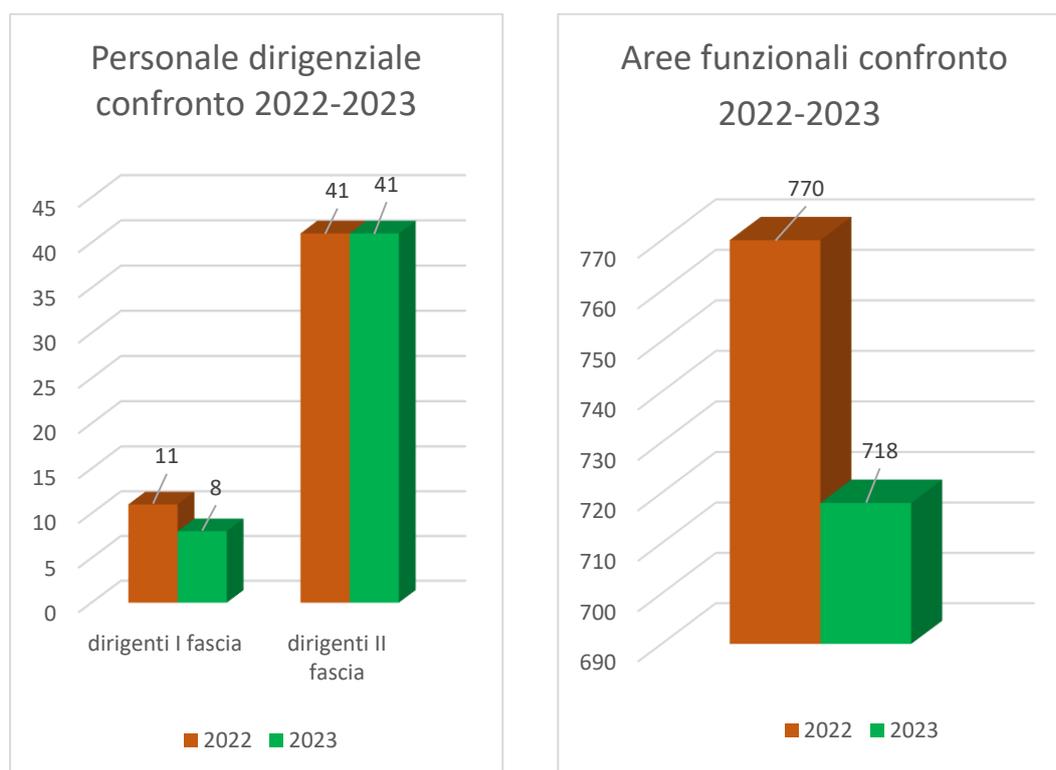


Figura 6 Confronto tra personale in servizio 2022 e personale in servizio 2023
 Fonte: Interna - Direzione generale per le politiche del personale e l'innovazione organizzativa

Personale in servizio al 31/12/2023 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 dei funzionari	Area degli assistenti	Area degli operatori	Totale personale aree	Totale generale
Gabinetto e Uffici di diretta collaborazione all'opera del Ministro		3	31	43		74	77
Organismo Indipendente di Valutazione della performance (OIV)			4			4	4
Segretariato Generale	1	4	25	15	1	41	46
Direzione Generale per le politiche del personale e l'innovazione organizzativa	1	2	47	49	5	101	104
Direzione Generale dell'innovazione tecnologica, delle risorse strumentali e della comunicazione	1	4	40	59	5	104	109
Direzione Generale dei rapporti di lavoro e delle relazioni industriali	1	5	46	15	2	63	69
Direzione Generale per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro	1	2	28	6		34	37
Direzione Generale delle politiche attive del lavoro		4	40	6		46	50
Direzione Generale degli ammortizzatori sociali		3	35	22		57	60
Direzione Generale per le politiche previdenziali e assicurative		4	45	15		60	64
Direzione Generale per la lotta alla povertà e per la programmazione sociale	1	5	46	17		63	69
Direzione Generale dell'immigrazione e delle politiche di integrazione	1	2	19	9		28	31
Direzione Generale del Terzo settore e della responsabilità sociale delle imprese	1	3	30	12	1	43	47
TOTALE AMMINISTRAZIONE CENTRALE	8	41	436	268	14	718	767

Tabella 5 Personale in servizio per ciascuna struttura ministeriale suddiviso per area professionale al 31/12/2023

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

Con riguardo all'area non dirigenziale, dal confronto dei dati relativi alla dotazione organica e al personale in servizio alla data del 31/12/2023 - di cui al PIAO 2024-2026, si registra la seguente vacanza d'organico espressa in percentuale:

- Area Funzionari (già area III) scopertura del 29%;
- Area Assistenti (già area II) scopertura del 39%;
- Area Operatori (già area I) scopertura del 36%.

L'aumento delle scoperture registrate nel 2023 rispetto all'anno precedente è la conseguenza del continuo esodo del personale verso amministrazioni più premianti sotto il profilo economico, a cui si affiancano le fisiologiche cessazioni per limiti di età.

Con riguardo alle strategie di copertura del fabbisogno l'amministrazione ha proceduto nel 2023 al reclutamento delle risorse umane attraverso l'assunzione dei vincitori (Funzionari) nell'ambito dei concorsi unici a cui il Dicastero ha partecipato, lo scorrimento graduatorie vigenti (Funzionari e Assistenti) e procedure di mobilità volontaria (Dirigenti di II fascia, Funzionari e Assistenti)¹⁶.

Inoltre, in data 25 luglio 2023 è stata sottoscritta l'Ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo per la definizione del nuovo sistema ordinamentale del personale delle aree del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, che ha definito le famiglie professionali del nuovo sistema di classificazione, all'interno del quale confluiscono, nel rispetto della menzionata tabella 2 del CCNL, i profili professionali del sistema ordinamentale di cui al CCI 9 agosto 2009.

Infine, nel 2023 si è svolta e conclusa la procedura relativa alle progressioni economiche all'interno delle aree per il personale del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

2.3.2 Stato delle risorse finanziarie

In questo paragrafo vengono rappresentati sinteticamente i principali indicatori di stato delle risorse finanziarie del Dicastero per l'anno di interesse.

In particolare, nella tabella seguente sono riportati i dati di bilancio relativi agli stanziamenti definitivi, ai relativi impegni e pagamenti¹⁷.

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 esercitate¹⁸.

La capacità di impegno della spesa si attesta al 91,5%, manifestando quindi una flessione rispetto all'anno precedente¹⁹.

¹⁶ In particolare, nel periodo di riferimento, sono state effettuate le seguenti assunzioni:

- n. 6 unità di personale non dirigenziale nell'ambito del concorso Ripam amministrativi volto al reclutamento di n. 92 unità di personale non dirigenziale, a tempo pieno e indeterminato, Area III/F1.
- n. 13 unità di personale non dirigenziale nell'ambito del Concorso Unico Lavoro, volto al reclutamento a tempo pieno ed indeterminato di n. 84 funzionari Area III/F1.
- n. 8 unità di personale non dirigenziale, a tempo determinato, a fronte delle n. 30 unità assegnate a questo Ministero ai sensi del D.P.C.M. 9 luglio 2021 nell'ambito del concorso pubblico volto al reclutamento di n. 500 unità di personale non dirigenziale, a tempo determinato da inquadrare nell'Area III/F1.
- n. 7 aree seconde da graduatoria FORMEZ.
- n. 4 aree terze assunte da mobilità.
- n. 2 aree seconde assunte da mobilità.
- n. 2 dirigenti di II fascia assunti nell'ambito della procedura di mobilità volontari.

¹⁷ 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.

¹⁸ 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).

¹⁹ Ex art.34 comma 6 bis, della legge n.196/2009 (sono considerate anche le risorse di cui è stata richiesta la conservazione quali residui di lettera F).

Tabella 6 Risorse finanziarie anno 2023

Missione	Programma	Cdr Spese	Stanziamiento definitivo di competenza (Cdc)	Impegni di competenza (RGS)	Pagato competenza (RGS)	Res N Form Propri (RGS)	% capacità di impegno
024. Diritti sociali, politiche sociali e famiglia	Terzo settore (associazionismo, volontariato, Onlus e formazioni sociali) e responsabilità sociale delle imprese e delle organizzazioni	10 DIREZIONE GENERALE DEL TERZO SETTORE E DELLA RESPONSABILITA' SOCIALE DELLE IMPRESE.	456.023.556,00	432.685.684,21	347.378.284,31	85.307.399,90	94,9
		Totale	456.023.556,00	432.685.684,21	347.378.284,31	85.307.399,90	94,9
	Trasferimenti assistenziali a enti previdenziali, finanziamento nazionale spesa sociale, programmazione, monitoraggio e valutazione politiche sociali e di inclusione attiva	9 DIREZIONE GENERALE PER LA LOTTA ALLA POVERTA' E PER LA PROGRAMMAZIONE SOCIALE	58.072.502.279,00	56.783.137.533,29	54.391.386.897,90	2.391.750.635,39	97,8
		Totale	58.072.502.279,00	56.783.137.533,29	54.391.386.897,90	2.391.750.635,39	97,8
Totale		58.528.525.835,00	57.215.823.217,50	54.738.765.182,21	2.477.058.035,29	97,8	
025. Politiche previdenziali	Previdenza obbligatoria e complementare, assicurazioni sociali	8 DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE PREVIDENZIALI E ASSICURATIVE	108.495.319.976,00	99.728.853.998,21	97.824.312.504,49	1.904.541.493,72	91,9
		Totale	108.495.319.976,00	99.728.853.998,21	97.824.312.504,49	1.904.541.493,72	91,9
	Totale		108.495.319.976,00	99.728.853.998,21	97.824.312.504,49	1.904.541.493,72	91,9
026. Politiche per il lavoro	Politiche passive del lavoro e incentivi all'occupazione	5 DIREZIONE GENERALE DEGLI AMMORTIZZATORI SOCIALI	12.630.335.024,00	7.648.266.070,78	7.611.967.224,96	36.298.845,82	60,6
		Totale	12.630.335.024,00	7.648.266.070,78	7.611.967.224,96	36.298.845,82	60,6
	Coordinamento e integrazione delle politiche del lavoro e delle politiche sociali, innovazione e coordinamento amministrativo	2 SEGRETARIATO GENERALE	34.241.304,00	31.769.507,49	31.733.745,04	35.762,45	92,8
		Totale	34.241.304,00	31.769.507,49	31.733.745,04	35.762,45	92,8
	Politiche di regolamentazione in materia di rapporti di lavoro	6 DIREZIONE GENERALE DEI RAPPORTI DI LAVORO E DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI	119.752.725,00	99.808.121,80	43.127.690,43	56.680.431,37	83,3
		Totale	119.752.725,00	99.808.121,80	43.127.690,43	56.680.431,37	83,3
	Contrasto al lavoro nero e irregolare, prevenzione e osservanza delle norme di legislazione sociale e del lavoro	2 SEGRETARIATO GENERALE	502.963.067,00	424.027.559,14	418.200.388,14	5.827.171,00	84,3
		Totale	502.963.067,00	424.027.559,14	418.200.388,14	5.827.171,00	84,3
	Politiche attive del lavoro, rete dei servizi per il lavoro e la formazione	16 DIREZIONE GENERALE DELLE POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO	1.166.776.418,00	849.237.637,17	513.314.086,86	335.923.550,31	72,8
		Totale	1.166.776.418,00	849.237.637,17	513.314.086,86	335.923.550,31	72,8
	Prevenzione in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro	17 DIREZIONE GENERALE PER LA SALUTE E LA SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO	2.056.175.076,00	2.011.730.863,96	1.962.244.854,98	49.486.008,98	97,8
		Totale	2.056.175.076,00	2.011.730.863,96	1.962.244.854,98	49.486.008,98	97,8
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	52.569.832,00	46.944.659,01	38.540.427,20	8.404.231,81	89,3	
	Totale	52.569.832,00	46.944.659,01	38.540.427,20	8.404.231,81	89,3	
	Totale		16.562.813.446,00	11.111.784.419,35	10.619.128.417,61	492.656.001,74	67,1
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	14.239.322,00	12.566.681,95	9.271.926,57	3.294.755,38	88,3
		Totale	14.239.322,00	12.566.681,95	9.271.926,57	3.294.755,38	88,3
	Totale		14.239.322,00	12.566.681,95	9.271.926,57	3.294.755,38	88,3
032. Servizi istituzionali e generali delle amministrazioni pubbliche	Indirizzo politico	1 GABINETTO E UFFICI DI DIRETTA COLLABORAZIONE ALL'OPERA DEL MINISTRO	13.106.897,00	9.309.309,48	9.131.523,13	178.295,53	71,0
		Totale	13.106.897,00	9.309.309,48	9.131.523,13	178.295,53	71,0
	Servizi e affari generali per le amministrazioni di competenza	3 DIREZIONE GENERALE POLITICHE DEL PERSONALE E L'INNOVAZIONE ORGANIZZATIVA	26.337.456,00	17.967.185,79	17.789.793,63	177.459,52	68,2
		Totale	26.337.456,00	17.967.185,79	17.789.793,63	177.459,52	68,2
Totale		39.444.353,00	27.276.495,27	26.921.316,76	355.755,05	69,2	
Totale			183.640.342.932,00	168.096.304.812,28	163.218.399.347,64	4.877.906.041,18	91,5

Fonte: interna

Nella successiva tabella 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, in continuità con i dati relativi all'anno precedente.

RISORSE PER TIPOLOGIA DI SPESA - 2023				
MACROAGGREGATO	Stanziamento iniziale di competenza	%	Stanziamento definitivo di competenza	%
Spese correnti	180.282.302.616,00	99,97	183.580.140.793,00	99,97
FUNZIONAMENTO	193.169.192,00	0,11	235.026.121,00	0,13
INTERVENTI	179.425.232.509,00	99,49	183.059.706.177,00	99,68
ONERI COMUNI DI PARTE CORRENTE	663.900.915,00	0,37	279.790.464,00	0,15
Spese in conto capitale	60.195.139,00	0,03	60.202.139,00	0,03
INVESTIMENTI	60.195.139,00	0,03	60.202.139,00	0,03
TOTALE	180.342.497.755,00	100,00	183.640.342.932,00	100,00

Tabella 7 Risorse per tipologia di spesa 2023

Fonte: interna

Infine, nel grafico sottostante, è raffigurato il raffronto dei dati del 2022 e del 2023 relativi all'indice di tempestività dei pagamenti, da cui si evince un sensibile miglioramento nelle tempistiche, che si riducono a 7,26 giorni rispetto ai 27,51 giorni registrati nell'anno precedente²⁰.



Figura 7 Indicatore di tempestività dei pagamenti. Raffronto 2022-2023

Fonte: Interna

2.3.3 Salute professionale

Le attività formative promosse e realizzate in conformità al programma formativo di cui al PIAO 2023-2025 sono state costantemente pubblicizzate e promosse sia con divulgazione attraverso il sito intranet, sia con apposite circolari informative dirette a tutti i CdR dell'Amministrazione.

Nel corso dell'intero anno 2023 sono state formate n. 238 unità di personale nei diversi ambiti formativi trattati, con erogazione di n. 5108 ore complessive di attività didattica.

²⁰ Cfr. sul punto [Portale Trasparenza Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - Indicatore di tempestività dei pagamenti](#)

Specifiche iniziative sono state dedicate allo sviluppo delle competenze digitali, energetiche e amministrative attraverso ulteriori azioni di promozione e incentivazione dei percorsi formativi organizzati dal Dipartimento della Funzione Pubblica in attuazione del "Progetto Syllabus", diretto ad accrescere le conoscenze del capitale umano di tutte le PP.AA. attraverso l'erogazione gratuita di corsi e-learning mirati e personalizzati, individuati a conclusione di apposita fase di auto-valutazione.

CORSO ON LINE DEL DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA "SYLLABUS - COMPETENZE DIGITALI"				
Dipendenti abilitati		Dipendenti registrati enti registrati	Corsi iniziati	Corsi completati
Uomini	Donne			
94	221	227	474	276

Tabella 8 Corso online "Syllabus - competenze digitali"

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

Ampio spazio 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 salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

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

Report formazione 2023													
	Ore formazioni per edizione	Numero edizioni	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			
SNA corso "Prevenire e gestire i conflitti"	42	1	1	0	0	0	0	1	0	0	42	42	1
SNA corso "Laboratorio di comunicazione efficace"	14	5	6	0	0	0	1	4	0	0	56	70	5
SNA corso: Il lavoro agile in pratica: regole, strumenti e modelli	12	3	4	0	0	0	0	2	0	0	24	24	2
SNA corso "Diversity management: pratiche strumenti e regole"	30	1	5	0	0	0	4	0	0	0	30	120	4
SNA corso "Diversity management: pratiche strumenti e regole"	15	1	5	0	0	0	5	0	0	0	15	75	5
SNA corso "Laboratori sulla gestione del personale"	5	5	7	0	0	0	1	5	0	0	25	30	6
SNA Corso: organizzare e gestire i gruppi di lavoro	42	1	1	0	0	0	0	1	0	0	42	42	1
SNA Corso: organizzare e gestire i gruppi di lavoro	24	1	1	0	0	0	0	1	0	0	24	24	1
SNA Corso: il bilancio di genere nel PNRR	18	1	3	0	0	0	0	3	0	0	18	54	3
SNA Corso: il lavoro agile e la trasformazione del lavoro pubblico quadro normativo e modelli regolativi	12	2	4	0	0	0	0	4	0	0	24	48	4
SNA-Min. Difesa. Corso Sicurezza. Formaz. lavoratori rischio medio	12	1	35	0	0	0	5	17	2	3	12	324	27
SNA-Min. Difesa. Corso sicurezza. Formaz. dirigenti	16	1	0	4	0	0	1	0	0	0	16	16	1
SNA-Min. Difesa Corso sicurezza. Aggiornamento RSPP	40	1	1	0	0	0	0	0	1	0	40	40	1
SNA-Min. Difesa. Corso sicurezza Aggiornamento RLS	8	1	1	0	0	0	1	0	0	0	8	8	1
Aggiornamento al 26 marzo 2024 totali	323	28	76	6	0	1	8	47	3	3	388	917	62

Tabella 9 Report formazione benessere organizzativo anno 2023

Fonte: 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 azioni di sensibilizzazione in tema di pari opportunità.

Prima di analizzare il livello di attuazione degli obiettivi di programmazione strategica in merito, si ritiene utile rappresentare graficamente la suddivisione del personale per genere, tenendo conto altresì del profilo professionale (dirigenti, aree funzionali), dell'età e della tipologia contrattuale.

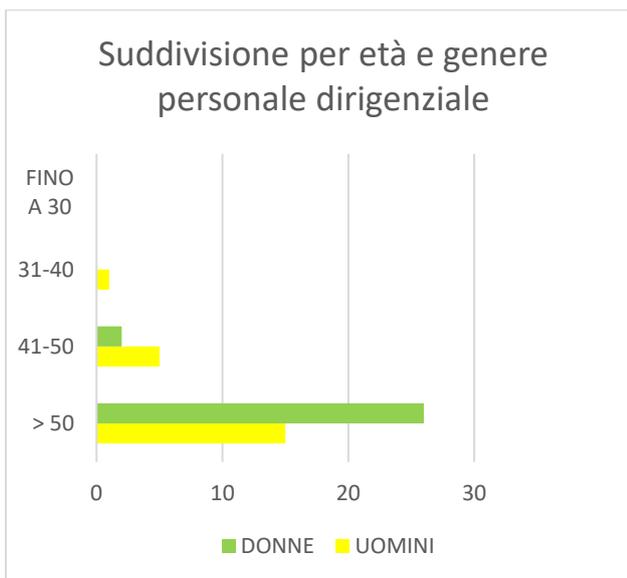
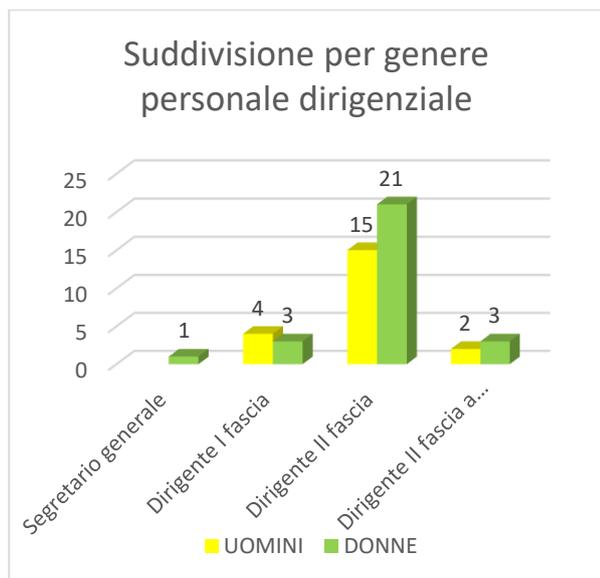


Figura 8 Suddivisione per genere personale dirigenziale

Figura 9 Suddivisione per età e per genere personale dirigenziale

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

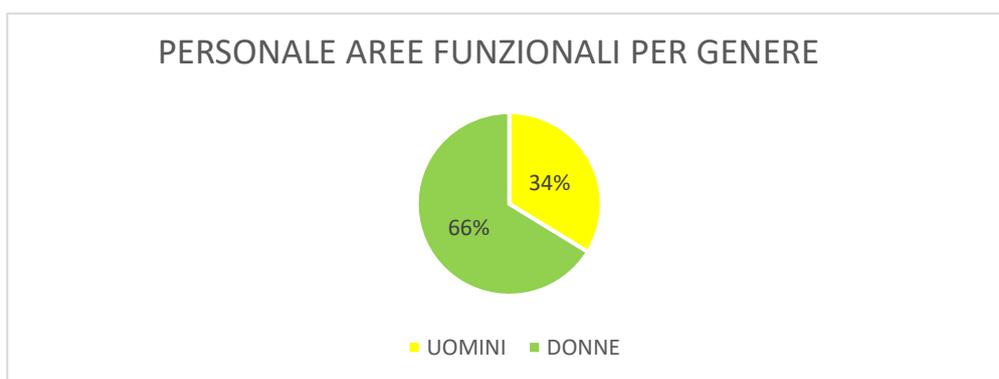


Figura 10 Personale delle aree funzionali e salute di genere

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

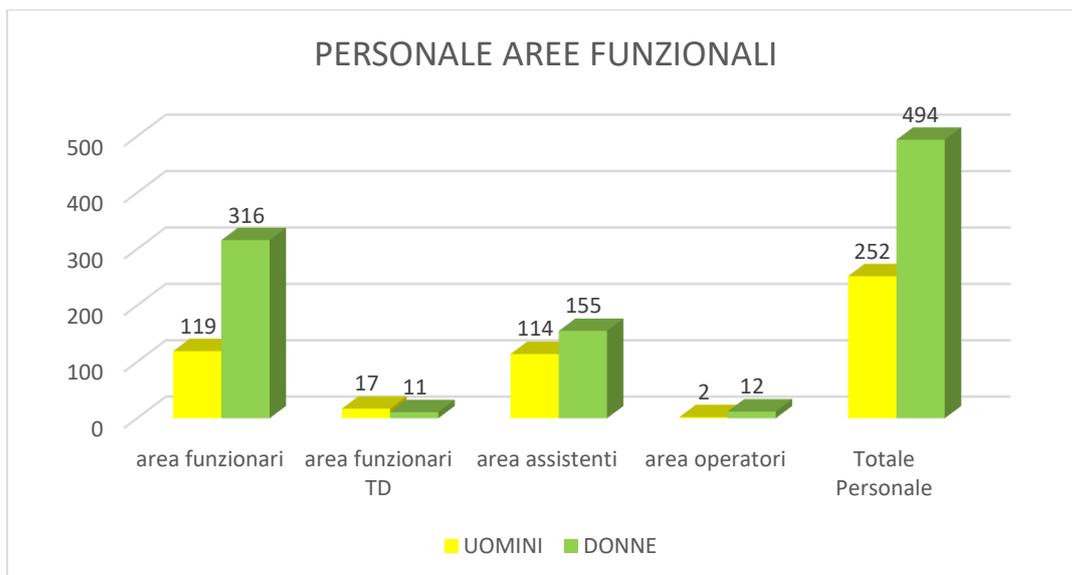


Figura 11 Personale aree funzionali

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

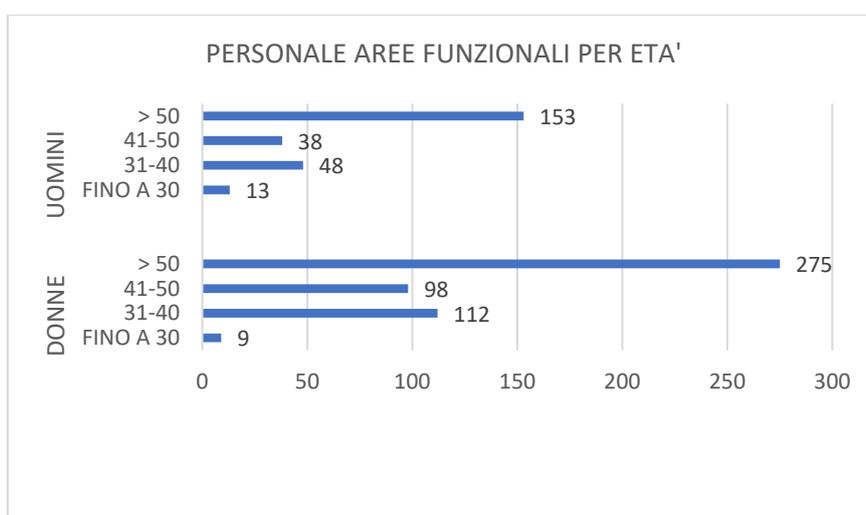


Figura 12 Personale aree funzionali per età

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

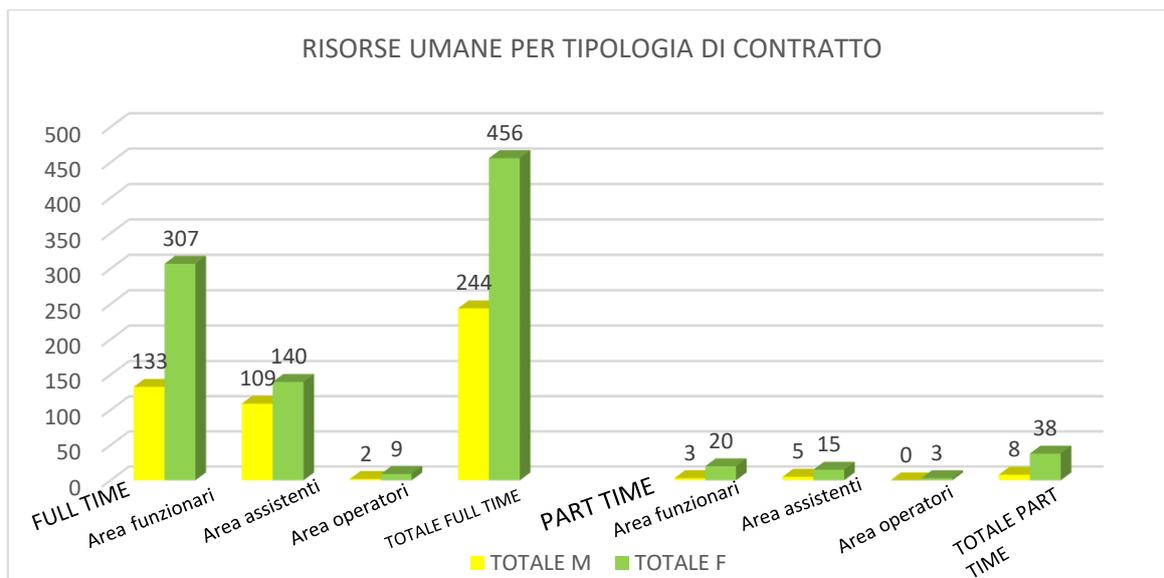


Figura 13 Risorse umane per tipologia di contratto
Fonte: Direzione Generale per le politiche del personale e l'innovazione organizzativa

I dati di dettaglio sono analiticamente riportati nelle tabelle allegate alla presente Relazione (allegato 1).

Nella tabella seguente sono, invece, rappresentati i dati relativi alle retribuzioni del personale, suddivisi per genere, dai quali si può dedurre l'assenza di divario economico tra uomini e donne (c.d. *gender gap*) all'interno del Dicastero.

DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRESIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO				
Inquadramento	UOMINI (Tot. 273)	DONNE (Tot. 522)	Divario economico per livello	
	Retribuzione netta media	Retribuzione netta media	Valori assoluti	Differenziale
Area Operatori	23.778,67	23.778,67	0	0
Area Assistenti	27.153,52	27.153,52	0	0
Area Funzionari	33.617,11	33.617,11	0	0
Dirigenti II fascia	93.908,48	93.908,48	0	0
Dirigenti I fascia	172.752,38	172.752,38	0	0
Segretario generale	228.928,21	228.928,21	0	0

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

Tabella 10 Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprensive per il personale a tempo pieno, suddivise per genere nei livelli di inquadramento
Fonte: Direzione Generale per le politiche del personale e l'innovazione organizzativa

I dati evidenziano, in continuità con l'anno precedente, 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.

La promozione delle pari opportunità - trasversale a tutte le strutture ministeriali - è contemplata nella programmazione strategica del Dicastero. Sono infatti previsti sia l'Obiettivo specifico n. 4 del PIAO 2023-2025, *“Miglioramento dell'efficienza e della qualità dell'azione amministrativa attraverso il rafforzamento della governance del Ministero, anche per l'attuazione del PNRR, la promozione della semplificazione, digitalizzazione e della piena accessibilità dell'Amministrazione, nonché lo sviluppo delle politiche di reclutamento e di gestione del capitale umano, in un'ottica di promozione delle pari opportunità e dell'equilibrio di genere. Prevenzione e contrasto alla corruzione e promozione della Trasparenza”*, sia la sua declinazione annuale, Obiettivo annuale 4.5 *“Promozione e sensibilizzazione in materia di pari opportunità ed equilibrio di genere”*.

Per il dettaglio degli Obiettivi succitati, si rinvia alla tabella n. 16.

Inoltre, all'interno della Direttiva generale per l'attività amministrativa e la gestione anno 2023, adottata contestualmente al PIAO 2023-2025, per ciascun *Obiettivo annuale di attività istituzionale 2023* è stata programmata una specifica fase ed un correlato indicatore, inerenti all'*“Attuazione delle misure in tema di pari opportunità”*, anch'essi oggetto di monitoraggio e rilevabili tramite l'applicativo digitale in uso nel Dicastero.

La previsione di obiettivi -monitorati e rendicontati- in tema di salute di genere è significativa della rilevanza della tutela delle pari opportunità all'interno del Dicastero, in un'ottica di costante accrescimento del benessere dei dipendenti.

Per il dettaglio si rinvia alla tabella n. 20.

2.3.5. Salute organizzativa

Sono proseguite anche nel 2023 le azioni finalizzate al potenziamento delle misure in atto, con la presentazione di nuovi accordi sul lavoro agile e la progettazione di nuove forme di conciliazione vita-lavoro idonee a soddisfare le esigenze manifestate dai lavoratori nelle relative *survey* sul lavoro agile, (che hanno coinvolto tutto il personale con la sola esclusione di quello addetto ad attività non remotizzabili).

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

Merita menzione anche l'attività della Direzione generale per le politiche del personale e l'innovazione organizzativa rivolta alla sottoscrizione di alcune convenzioni per riservare alle personali facilitazioni ed opportunità.

La rilevanza attribuita agli strumenti di promozione della salute organizzativa è altresì espressa dalla previsione di appositi indicatori relativi alla fruizione del lavoro agile ed alle iniziative di conciliazione vita-lavoro per i dipendenti, rispettivamente previsti dall'obiettivo specifico OS 6 e dall'obiettivo annuale OA 6.1 (per i quali si rinvia alla tabella n. 18) e dagli obiettivi di attività istituzionale di ciascun CdR individuati nella Direttiva generale per l'attività amministrativa e la gestione 2023 (per la cui disamina si rinvia alla lettura dei dati di cui alla tabella n. 20).

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

Classi età	UOMINI							DONNE						
	<30	≤31≤40	≤41≤50	≤51≤60	>60	Totale	%	<30	≤31≤40	≤41≤50	≤51≤60	>60	Totale	%
Misura di conciliazione														
Personale che fruisce del lavoro agile	9	54	40	71	65	239	80%	4	116	116	170	122	528	76%

Tabella 11 Fruizione lavoro agile

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

2.3.6. Salute etica

Lo stato di attuazione delle misure generali e specifiche a garanzia della trasparenza e in funzione di prevenzione della corruzione, previste nella corrispondente sezione del PIAO 2023-2025, costituisce il principale indicatore di salute etica dell'amministrazione.

L'attuazione delle misure è stata oggetto di monitoraggio intermedio (semestrale) e finale (annuale), anche attraverso un apposito applicativo digitale ("*Mappatura procedimenti e risk management*"). Dall'esame del monitoraggio finale si evince un buon livello di attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e di attuazione della trasparenza, in relazione a tutte le misure programmate nel PIAO 2023-2025, ovvero censite nel citato applicativo.

Nella tabella di cui all'allegato n. 2 sono riportati i dati di dettaglio di tutte le misure, dei relativi indicatori e dei risultati conseguiti, dai quali se ne evince l'elevato livello di attuazione; nel medesimo schema sono quindi individuate le eventuali prospettive di miglioramento.

Si segnala, altresì, che nel corso del 2023 non sono pervenute segnalazioni di illecito di competenza del Ministero del lavoro e delle politiche sociali (c.d. whistleblowing).

Inoltre, nel PIAO 2023, sono stati programmati specifici obiettivi quali l'obiettivo triennale denominato "*OS 5 Prevenzione della corruzione e trasparenza del Ministero*" e la relativa declinazione annuale "*OA 5.1 Prevenzione della corruzione e trasparenza*", per i quali si rinvia alla tabella n. 17, nonché gli obiettivi riferiti alla Direttiva generale (RPCT 1 e RPCT 2). Sempre con riferimento a quanto disposto dalla Direttiva, al fine di migliorare costantemente il livello complessivo della salute etica nel Dicastero sono stati previsti, in ogni obiettivo di attività istituzionale di ciascun CdR, un indicatore ed una correlata fase relativi all'attuazione delle misure previste nella Sottosezione "*Rischi corruttivi e trasparenza*" del PIAO 2023-2025 (per tutti i citati obiettivi di Direttiva generale, si rimanda alla tabella n. 20).

2.3.7. Salute digitale

Il contesto esterno di riferimento in materia di salute digitale dell'Amministrazione è caratterizzato da una notevole dinamicità, derivante sia dall'incessante evoluzione tecnologica che dagli obiettivi assunti con l'Agenda Digitale Europea 2020 – 2030, i quali impongono, tra l'altro, la progressiva digitalizzazione di tutte le procedure e processi ancora non totalmente informatizzati e la semplificazione dei procedimenti.

In questo scenario, assume una particolare rilevanza il tema della cybersicurezza, a fronte delle sempre più consistenti minacce informatiche, originate in diverse forme a livello internazionale.

La salute digitale interna del Ministero, invece, si caratterizza per un'estrema attenzione all'evoluzione delle tecnologie e delle normative. In questa direzione, i centri di elaborazione dati sono transitati verso il Polo Strategico Nazionale, le piattaforme dei siti istituzionali sono migrate da una tecnologia proprietaria ad una tecnologia open source ed inoltre è stata adottata la Piattaforma Digitale Nazionale Dati. Nell'ambito della strategia del Polo Strategico Nazionale, è stato acquisito il *know-how* e sono stati definiti i processi interni necessari a garantire una maggiore sicurezza informatica. Sul piano delle procedure interne, si è provveduto a migliorare ed estendere l'interoperabilità, sia prevedendola tra diversi sistemi ad uso interno ed esterno del Ministero, sia progettando attività evolutive sulle piattaforme.

Tra le attività realizzate al fine di semplificare i procedimenti amministrativi assume particolare rilevanza la sostituzione del client per la gestione delle P.E.C., demandata al sistema di protocollo e gestione documentale in uso nel Ministero (*Folium*), in linea con i principi di economicità e buon andamento.

La salute digitale, inoltre, è strettamente connessa agli obiettivi di semplificazione, digitalizzazione e piena accessibilità, così come previsti nella sottosezione *performance* del PIAO 2023-2025.

Per i dati di dettaglio, si rinvia all'analisi dell'obiettivo specifico 4 e del collegato obiettivo annuale 4.2, 4.3 e 4.4. di cui alla Tabella n. 16, nonché all'analisi degli obiettivi di Direttiva di I livello ITC 1, ITC 2, ITC3 E ITC4 contenuti nella Tabella n. 20.

La salute digitale passa anche attraverso la piena realizzazione del piano di razionalizzazione (allegato 5 del PIAO 2023-2025), determinato da processi di monitoraggio continuo delle possibili soluzioni tecnologiche e logico-organizzative (gruppi comuni di utenti per piano o unità operativa), che consentano di raggiungere l'obiettivo del massimo contenimento dei costi di acquisto e gestione di dette dotazioni. Di seguito si propone una tabella riassuntiva delle azioni realizzate, dalla quale si evince che tale piano è stato completamente realizzato per l'anno di riferimento.

DIREZIONE GENERALE DELL'INNOVAZIONE TECNOLOGICA, DELLE RISORSE STRUMENTALI E DELLA COMUNICAZIONE	
Programma piano di razionalizzazione	Realizzato SI/NO
1) Assegnazione a ciascun dipendente di una postazione di lavoro fissa a basso impatto ("thin client") e di un personal computer portatile, al fine di accedere allo stesso ambiente di lavoro gestito centralmente (scrivania virtuale o desktop virtuale)	SI
2) Fornitura di strumenti che consentano l'accesso agli stessi mezzi di comunicazione, conservando il proprio numero telefonico, il proprio indirizzo di posta elettronica ed il proprio identificativo sulla rete	SI
3) Sostituzione di tutte le stampanti e scanner con macchine multifunzione condivise, azionabili tramite il badge.	SI
4) Ulteriori attività finalizzate alla razionalizzazione delle risorse strumentali (All.5):	SI

Tabella 12 Piano di razionalizzazione

Fonte interna MLPS - Direzione Generale dell'innovazione tecnologica, delle risorse strumentali e della comunicazione

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 2023, in questa sede si intende fornire una rappresentazione complessiva della performance organizzativa con riferimento agli obiettivi previsti nel PIAO 2023-2025 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 2023, del 29 dicembre 2022, 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 3.3.

Il sistema degli obiettivi -come sopra delineato- è definito nel Piano Integrato di Attività Organizzativa (PIAO) 2023-2025, adottato con D.M. n. 50 del 29 marzo 2023.

In particolare, sono stati individuati n. 4 obiettivi specifici contenuti nella Sottosezione "*Performance*" ed ulteriori due obiettivi specifici afferenti rispettivamente alla Sottosezione "*Rischi corruttivi e trasparenza*" ed alla Sezione "*Organizzazione e capitale umano*". Tutti i citati obiettivi hanno rilievo strategico e proiezione triennale, e sono stati ulteriormente declinati in n. 16 obiettivi di *performance* annuali.

Di seguito, si propongono 6 tabelle riassuntive 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 i dati riportati sono stati estratti dall'applicativo digitale in uso al Ministero "*Controllo di gestione e monitoraggio delle Direttive*", ed in particolare dalla sezione specificamente riferita agli Obiettivi di Valore Pubblico, Specifici ed Annuali.

Tabella 13 Obiettivo specifico 1 e relativo obiettivo annuale

Obiettivi specifici ed obiettivi annuali													
OBIETTIVO SPECIFICO	Strutture Responsabili	INDICATORI					OBIETTIVO ANNUALE	Strutture responsabili	INDICATORI				
		Dimensione	Formula	Target 2023	Output 2023	Risultato %			Dimensione	Formula	Target 2023	Output 2023	Risultato %
Obiettivo specifico 1 <i>Sviluppo e rafforzamento delle politiche attive del lavoro e della formazione professionale, nonché degli strumenti di sostegno al reddito nei percorsi di formazione professionali finalizzati alla rioccupabilità.</i>	Direzione Generale delle Politiche attive del lavoro	Quantità erogata	Rapporto tra risorse annuali programmate a valere sull'intervento Missione 5 Componente 1, Investimento 1.4 Sistema Duale e risorse ripartite	100%	100%	100%	Obiettivo annuale 1.1 <i>Sviluppo degli interventi in materia di formazione e riqualificazione professionale</i>	Direzione Generale delle Politiche attive del lavoro	Quantità erogata	Rapporto tra risorse annuali programmate a valere sull'intervento Missione 5 Componente 1, Investimento 1.4 Sistema Duale e risorse ripartite	100%	100%	100%

Fonte: Interna MLPS

Tabella 14 Obiettivo specifico 2 e relativi obiettivi annuali

Obiettivi specifici ed obiettivi annuali															
OBIETTIVO SPECIFICO	Strutture responsabili	INDICATORI					OBIETTIVO ANNUALE	Strutture responsabili	INDICATORI						
		Dimensione	Formula	Target 2023	Output 2023	Risultato %			Dimensione	Formula	Target 2023	Output 2023	Risultato %		
Obiettivo specifico 2 <i>Semplificazione degli adempimenti inerenti i rapporti di lavoro e rafforzamento delle tutele e dei diritti dei lavoratori; riordino della normativa degli ammortizzatori sociali, del sistema pensionistico e azioni di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro e di promozione della cultura della sicurezza sul lavoro.</i>	-Direzione Generale dei Rapporti di Lavoro e delle Relazioni Industriali -Direzione Generale delle Politiche attive del lavoro -Direzione Generale per la Salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro -Direzione Generale degli Ammortizzatori sociali -Direzione Generale per le politiche previdenziali e assicurative.	Quantità erogata	Numero rapporti prodotti in relazione ai dati analizzati	1	1	100%	Obiettivo annuale 2.2 <i>Analisi e valutazione degli incentivi all'occupazione</i>	Direzione Generale delle Politiche Attive	Quantità erogata	Numero rapporti prodotti in relazione ai dati analizzati	1	1	100%		
		Quantità erogata	Attività di sottoscrizione, definizione e attuazione di protocolli, partecipazione ad iniziative in materia di promozione della cultura della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.	4	24	100%			Obiettivo annuale 2.3 <i>Iniziative volte a diffondere la cultura della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, ivi comprese quelle volte alla sottoscrizione di Protocolli di intesa con le istituzioni interessate e competenti nella materia. Attività volte alla tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro</i>	Direzione Generale per la Salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro	Quantità erogata	Numero di protocolli e partecipazioni ad iniziative in materia di promozione della cultura della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.	4	24	100%
		Quantità erogata	Percentuale di provvedimenti di attuazione della normativa di settore predisposti rispetto a quelli programmati.	100%	100%	100%					Quantità erogata	Percentuale di provvedimenti di attuazione della normativa di settore predisposti rispetto a quelli programmati	100%	100%	100%
		Quantità erogata	Accordi e convenzioni nell'ambito dell'attività di coordinamento dei competenti soggetti istituzionali (INAIL, INL, Regioni) in tema di prevenzione degli infortuni (es. scambio banche dati).	1	2	100%					Quantità erogata	Accordi e convenzioni nell'ambito dell'attività di coordinamento degli altri soggetti istituzionali competenti in materia (INL, INAIL, Regioni) in tema di prevenzione degli infortuni (es. scambio banche dati).	1	2	100%
		Quantità erogata	Numero di procedimenti avviati per la costituzione e/o l'adeguamento e/o l'implementazione dei fondi di solidarietà in rapporto agli accordi collettivi pervenuti dalle parti sociali	100%	100%	100%	Obiettivo annuale 2.4 <i>Riforma, monitoraggio, manutenzione e miglioramento costante del sistema degli ammortizzatori sociali.</i>	Direzione Generale degli Ammortizzatori sociali	Quantità erogata	Numero di procedimenti avviati per la costituzione e/o l'adeguamento e/o l'implementazione dei fondi di solidarietà in rapporto agli accordi collettivi pervenuti dalle parti sociali.	100%	100%	100%		
		Quantità erogata	Percentuale di riscontri alle istanze di chiarimento normativo e sistemico/istanze di chiarimento normativo e sistemico ricevute dagli enti previdenziali	95%	95%	100%			Obiettivo annuale 2.5 <i>Interventi sul sistema pensionistico volti a garantire equità e flessibilità in uscita dal mercato del lavoro</i>	Direzione Generale per le politiche previdenziali e assicurative	Quantità erogata	Percentuale di riscontri alle istanze di chiarimento normativo e sistemico/istanze di chiarimento normativo e sistemico ricevute dagli enti previdenziali	95%	95%	100%
		Quantità erogata	Percentuale di atti monitorati riguardanti il sistema previdenziale e l'attuazione delle disposizioni di legge che lo hanno riformato/atti di monitoraggio dovuti o richiesti	60%	60%	100%	Quantità erogata	Percentuale di atti monitorati riguardanti il sistema previdenziale e l'attuazione delle disposizioni di legge che lo hanno riformato/atti di monitoraggio dovuti o richiesti			60%	60%	100%		

Obiettivi specifici ed obiettivi annuali														
OBIETTIVO SPECIFICO	Strutture responsabili	INDICATORI					OBIETTIVO ANNUALE	Strutture responsabili	INDICATORI					
		Dimensione	Formula	Target 2023	Output 2023	Risultato %			Dimensione	Formula	Target 2023	Output 2023	Risultato %	
		Quantità erogata	Proposte normative e amministrative finalizzate a semplificare gli adempimenti e le forme contrattuali nel settore privato	1	3	100%	Obiettivo annuale 2.1 <i>Semplificazione degli adempimenti inerenti i rapporti di lavoro e delle piattaforme digitali con interoperabilità e precompilazione dei dati. Definizione del percorso di allineamento delle tutele fra lavoratori subordinati e autonomi.</i>	Direzione Generale dei Rapporti di Lavoro e delle Relazioni Industriali	Quantità erogata	Proposte normative e amministrative finalizzate a semplificare gli adempimenti e le forme contrattuali nel settore privato	2	2	100%	
		Quantità erogata	Proposte di semplificazione degli adempimenti su piattaforme digitali	1	1	100%			Quantità erogata	Proposte di semplificazione degli adempimenti su piattaforme digitali	2	2	100%	
		Quantità erogata	Misure per sostenere e tutelare il lavoro autonomo	1	1	100%			Quantità erogata	Proposte di rafforzamento del mercato del lavoro per favorire l'inclusione e l'occupazione femminile e giovanile	2	2	100%	
		Quantità erogata	Misure per sostenere e tutelare il lavoro autonomo	2	2	100%			Quantità erogata	Misure per sostenere e tutelare il lavoro autonomo	2	2	100%	

Fonte: Interna MLPS

Tabella 15 Obiettivo specifico 3 e relativi obiettivi annuali

Obiettivi specifici ed obiettivi annuali													
OBIETTIVO SPECIFICO	Strutture responsabili	INDICATORI					OBIETTIVO ANNUALE	Strutture responsabili	INDICATORI				
		Dimensione	Formula	Target 2023	Output 2023	Risultato %			Dimensione	Formula	Target 2023	Output 2023	Risultato %
Obiettivo specifico 3²¹ <i>Rafforzamento delle misure di contrasto alla povertà e lotta al lavoro sommerso e al caporalato, promozione dell'economia sociale e di percorsi migratori regolari.</i>	- Direzione Generale per la Lotta alla povertà e per la programmazione sociale - Direzione generale dell'immigrazione e delle politiche di integrazione - Direzione generale Terzo settore e della responsabilità sociale delle imprese.	Quantità erogata	Individui beneficiari presi in carico dai servizi sociali o del lavoro/totale beneficiari	40%	60,6%	100%	Obiettivo annuale 3.1²² <i>Riordino delle misure di contrasto alla povertà anche prevedendo un nuovo strumento di inclusione attiva, come misura di sostegno al reddito e di inclusione sociale per la parte più in difficoltà e fragile della popolazione al fine di dare attuazione alle disposizioni della legge 197/2022 in materia di riforma del RdC. Prosecuzione delle attività a valere sul PNRR con particolare riferimento agli anziani non autosufficienti.</i>	Direzione Generale per la Lotta alla povertà e per la programmazione sociale	Quantità erogata	N. atti normativi di riordino degli strumenti di contrasto alla povertà e di sostegno alle fasce deboli, in attuazione della legge 197/2022, di riforma del RdC.	1	6	100%
		Quantità erogata	Indebiti beneficiari del RdC/n. totale beneficiari	1,50	1,30	100%			Quantità erogata	Indebiti beneficiari del RdC/n. totale beneficiari	1,50	1,30	100%
		Quantità erogata	Numero di atti di riforma realizzati	1	6	100%			Quantità erogata	Target e/o milestone degli interventi a valere sul PNRR, a favore degli anziani non Autosufficienti realizzati nei tempi previsti /target e/milestone assegnato dal PNRR	100%	100%	100%
		Quantità erogata	n. dei contratti di soggiorno per motivi di lavoro sottoscritti presso gli Sportelli Unici Immigrazione da parte delle organizzazioni Professionali dei datori di lavoro del settore agricolo e turistico-alberghiero che gestiscono una quota riservata per lavoro stagionale/pluriennale sul totale della quota prevista dal decreto flussi.	50.000	78.000	100%	Obiettivo annuale 3.2²³ <i>Favorire l'ingresso e il soggiorno per motivi di lavoro dei cittadini di paesi terzi, al fine di disincentivare la migrazione irregolare e facilitare l'inserimento nel mercato del lavoro.</i>	Direzione Generale dell'Immigrazione e delle politiche di integrazione	Quantità erogata	n. dei contratti di soggiorno per motivi di lavoro sottoscritti presso gli Sportelli Unici Immigrazione da parte delle organizzazioni professionali dei datori di lavoro del settore agricolo e turistico alberghiero che gestiscono una quota riservata per lavoro stagionale/pluriennale sul totale della quota prevista dal decreto flussi	50.000	78.000	100%

²¹ Con Decreto Ministeriale n. 155 del 15-12-2023, sono stati rimodulati l'obiettivo specifico 3, l'obiettivo annuale 3.2 -entrambi contenuti nell'allegato 3 al PIAO 2023-2025- nonché l'obiettivo annuale di performance organizzativa codice IPI-1 e l'obiettivo annuale di attività istituzionale codice IPI-2 previsti dalla Direttiva generale per l'attività amministrativa e la gestione per l'anno 2023, contenuti nell'Allegato 4 al PIAO 2023-2025.

²² Con riferimento a tutti gli indicatori dell'obiettivo in analisi, è stata correttamente riportata la categoria "Quantità erogata" nella colonna relativa alla "Dimensione", in quanto nell'Allegato 3 al PIAO 2023-2025 -per mero errore materiale- la stessa era stata invertita con la categoria "Efficacia" relativa alla colonna "Tipologia".

²³ Cfr. nota n. 21

Obiettivi specifici ed obiettivi annuali														
OBIETTIVO SPECIFICO	Strutture responsabili	INDICATORI					OBIETTIVO ANNUALE	Strutture responsabili	INDICATORI					
		Dimensione	Formula	Target 2023	Output 2023	Risultato %			Dimensione	Formula	Target 2023	Output 2023	Risultato %	
		Quantità erogata	Numero di enti iscritti al RUNTS	111.828	119.863	100%	Obiettivo annuale 3.3 <i>Interventi volti a garantire uniforme applicazione della normativa del terzo settore su tutto il territorio nazionale e azioni di promozione dell'economia sociale</i>	Direzione Generale del Terzo settore e della responsabilità sociale delle imprese	Quantità erogata	Rapporto percentuale tra risorse finanziarie impegnate e risorse finanziarie assegnate al CdR per la promozione dell'economia sociale	99%	94%	100%	24 95%
		Quantità erogata	Numero di nuovi enti iscritti al RUNTS	14.145	24.756	100%			Quantità erogata	Rapporto tra documenti di prassi elaborati in materia di normativa del Terzo settore ed istanze pervenute	100%	100%	100%	
		Quantità erogata	Procedimenti per la valutazione dei programmi di formazione professionale e civico-linguistico da parte della Commissione interministeriale.	Valutazione del 90% dei programmi di formazione professionale e civico-linguistico pervenuti	100%	100%	Obiettivo annuale 3.2 <i>Favorire l'ingresso e il soggiorno per motivi di lavoro dei cittadini di paesi terzi, al fine di disincentivare la migrazione irregolare e facilitare l'inserimento nel mercato del lavoro.</i>	Direzione Generale dell'Immigrazione e delle politiche di integrazione	Quantità erogata	Approvazione e adozione delle Linee guida che definiscono le modalità di predisposizione dei programmi di formazione professionale e civico-linguistica; unitamente agli allegati	1	1	100%	
		Quantità erogata	Procedimenti per la valutazione dei programmi di Formazione professionale e civico-linguistico da parte della Commissione interministeriale	Valutazione del 90% dei programmi di formazione professionale e civico-linguistico pervenuti	100%	100%			Quantità erogata	Stipula di protocolli d'intesa con le organizzazioni datoriali per la realizzazione di procedure semplificate per l'ingresso di lavoratori formati all'estero con programmi di formazione.	1	1	100%	
		Quantità erogata	Stipula di protocolli d'intesa con le organizzazioni datoriali per la realizzazione di procedure semplificate per l'ingresso di lavoratori formati all'estero con programmi di formazione.	1	1	100%			Quantità erogata	Stipula di protocolli d'intesa con le organizzazioni datoriali per la realizzazione di procedure semplificate per l'ingresso di lavoratori formati all'estero con programmi di formazione.	1	1	100%	

Fonte: Interna MLPS

²⁴Come rappresentato dalla competente Direzione Generale del Terzo settore e della responsabilità sociale delle imprese, lo scostamento è stato determinato dall'impossibilità di utilizzare le risorse assegnate sul capitolo 3526, p.g. 1 "Spese per lo sviluppo, la promozione ed il monitoraggio e controllo delle organizzazioni del terzo settore" previste dall'articolo 96 del Codice del Terzo settore, in quanto il relativo decreto attuativo non era ancora perfezionato alla chiusura della rilevazione.

Tabella 16 Obiettivo specifico 4 e relativi obiettivi annuali

Obiettivi specifici ed obiettivi annuali													
OBIETTIVO SPECIFICO	Strutture responsabili	INDICATORI					OBIETTIVO ANNUALE	Strutture responsabili	INDICATORI				
		Dimensione	Formula	Target 2023	Output 2023	Risultato %			Dimensione	Formula	Target 2023	Output 2023	Risultato %
Obiettivo specifico 4. Miglioramento dell'efficienza e della qualità dell'azione amministrativa attraverso il rafforzamento della governance del Ministero, anche per l'attuazione del PNRR, la promozione della semplificazione, digitalizzazione e piena accessibilità dell'Amministrazione, in un'ottica di promozione delle pari opportunità e dell'equilibrio di genere.	- Segretariato generale; - Direzione Generale dell'Innovazione tecnologica, delle risorse strumentali e della comunicazione; - Tutte le DG	Qualità	Percentuale delle attività volte al miglioramento dell'azione amministrativa	100%	100%	100%	Obiettivo annuale 4.1 Coordinamento organizzativo efficace e miglioramento dei processi di programmazione, controllo e vigilanza	- Segretariato generale	Qualità	Percentuale delle attività volte al miglioramento dell'azione amministrativa	100%	100%	100%
									Qualità	Percentuale di implementazione dei processi di programmazione	100%	100%	100%
									Qualità	Grado di vigilanza	100%	100%	100%
		Produttività	Percentuale di procedimenti semplificati/ su procedimenti totali	25%	100%	100%	Obiettivo annuale 4.2 Semplificazione dei processi	Direzione Generale dell'innovazione tecnologica, delle risorse strumentali e della comunicazione	Produttività	Numero delle procedure esterne semplificate/sulle procedure esterne totali	25%	100%	100%
									Produttività	Numero delle procedure interne semplificate/ sulle procedure interne totali	25%	100%	100%
									Quantità erogata e fruita	Numero processi di approvvigionamento di beni e servizi/su processi totali	25%	100%	100%
		Quantità erogata	Percentuale di procedimenti digitalizzati/ su procedimenti totali	25%	100%	100%	Obiettivo annuale 4.3 Realizzazione piena accessibilità dell'Amministrazione	Direzione Generale dell'innovazione tecnologica, delle risorse strumentali e della comunicazione	Quantità erogata	Numero di interventi relativi all'accessibilità digitale sulle piattaforme informatiche	3	100	100%
									Qualità erogata	Numero di interventi di manutenzione degli immobili al fine di garantire l'accessibilità fisica all'Amministrazione/interventi totali	3	100	100%
		Quantità erogata	Percentuale di interventi relativi all'accessibilità digitale e fisica/su interventi totali	25%	100%	100%	Obiettivo annuale 4.4 Implementazione della digitalizzazione	Direzione Generale dell'innovazione tecnologica, delle risorse strumentali e della comunicazione	Quantità erogata	Numero procedure digitalizzate	3	100	100%
									Quantità erogata	Numero procedure digitalizzate secondo le specifiche del Regolamento Europeo UE 2018/1724	3	100	100%
									Quantità erogata	Numero servizi digitali che adottano la tecnologia PDND	3	100	100%
		Quantità erogata	N. iniziative di conciliazione vita/lavoro offerte ai dipendenti (Lavoro agile, flessibilità oraria) ²⁵	404	515	100%	Obiettivo annuale 4.5 Promozione e sensibilizzazione e in materia di pari opportunità ed equilibrio di genere	- Segretariato Generale; - Tutte le Direzioni Generali; - Unità di missione per il coordinamento delle attività di gestione degli interventi previsti nel PNRR	Quantità erogata	N. iniziative di formazione specifica su temi di rilevanza per la cultura di genere e delle pari opportunità o per il bilancio di genere	2	2	100%
Quantità erogata	N. iniziative di conciliazione vita/lavoro offerte ai dipendenti (Lavoro agile, flessibilità oraria) ²⁶								404	515	100%		

²⁵ Per questo indicatore la Direzione generale del personale e dell'innovazione organizzativa ha fornito, in sede di monitoraggio finale, il dato in misura percentuale (pari al 90%). Tale dato è stato quindi tradotto in valore numerico assoluto sulla base del personale delle Aree in servizio presso la medesima DG al 31.12.2023 (personale in servizio presso la DG n. 101 - percentuale del 90% è pari a 91 unità). Il dato numerico così determinato è stato quindi sommato a quello fornito dalle altre strutture del Ministero per determinare il totale. I dati del personale in servizio al 31.12.2023 sono quelli indicati nel PIAO 2024-2026, tabella n. 2, P. 47.

²⁶ Cfr. nota precedente

Obiettivi specifici ed obiettivi annuali													
OBIETTIVO SPECIFICO	Strutture responsabili	INDICATORI					OBIETTIVO ANNUALE	Strutture responsabili	INDICATORI				
		Dimensione	Formula	Target 2023	Output 2023	Risultato %			Dimensione	Formula	Target 2023	Output 2023	Risultato %
		Quantità erogata	N. iniziative per il personale assente per lunghi periodi, volte a fornire tutte le informazioni necessarie per aggiornarlo sullo stato del lavoro e/o percorsi formativi per il reinserimento	25	21	84% ²⁷			Quantità erogata	N. iniziative per il personale assente per lunghi periodi, volte a fornire tutte le informazioni necessarie per aggiornarlo sullo stato del lavoro e/o percorsi formativi per il reinserimento	25	21	84% ²⁸

Fonte: Interna MLPS

²⁷ Il Dicastero ha provveduto a realizzare tutte le iniziative e la formazione volte al reinserimento del personale assente per lungo periodo, nei casi in cui ciò si è reso necessario. Lo scostamento è determinato dal fatto che il dato previsionale numerico è stato stimato in considerazione delle circostanze riguardanti il personale al momento della programmazione e, pertanto, è suscettibile di variazioni in ragioni delle effettive contingenze afferenti al personale stesso.

²⁸ Cfr. nota precedente

Tabella 17 Obiettivo specifico 5 e relativo obiettivo annuale

Obiettivi specifici ed obiettivi annuali													
OBIETTIVO SPECIFICO	Strutture Responsabili	INDICATORI					OBIETTIVO ANNUALE	Strutture responsabili	INDICATORI				
		Dimensione	Formula	Target 2023	Output 2023	Risultato %			Dimensione	Formula	Target 2023	Output 2023	Risultato %
Obiettivo specifico 5 <i>Prevenzione della corruzione e trasparenza del Ministero</i>	Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza	Salute etica	Percentuale processi analizzati/ totale processi gestione fondi europei e PNRR	40%	40%	100%	Obiettivo annuale 5.1 <i>Prevenzione della corruzione e trasparenza</i>	Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza	Salute etica	Percentuale Processi analizzati/ totale processi gestione fondi europei e PNRR	40%	40%	100%
		Salute Infrastrutturale	N. flussi informatizzati/ n. flussi da informatizzare	20%	20%	100%			Salute infrastrutturale	N. flussi informatizzati/n. flussi da informatizzare	20%	20%	100%
		Salute Infrastrutturale	N. interventi di modifica all'applicativo effettuati/n. interventi previsti	80%	80%	100%			Salute infrastrutturale	N. interventi di Modifica all'applicativo effettuati/n. interventi previsti	80%	80%	100%
		Salute professionale	N. di dipendenti formati sul totale di dipendenti da formare	30%	30%	100%			Salute etica	Percentuale di dipendenti formati/ totale dei dipendenti da formare	30%	30%	100%

Tabella 18 Obiettivo specifico 6 e relativo obiettivo annuale

Obiettivi specifici ed obiettivi annuali													
OBIETTIVO SPECIFICO	Strutture Responsabili	INDICATORI					OBIETTIVO ANNUALE	Strutture responsabili	INDICATORI				
		Dimensione	Formula	Target 2023	Output 2023	Risultato %			Dimensione	Formula	Target 2023	Output 2023	Risultato %
Obiettivo specifico 6 Strategie relative al capitale umano	Direzione Generale per le politiche del personale e l'innovazione organizzativa	Quantità	% lavoratori agili effettivi/ lavoratori adibiti ad attività smartizzabili	90%	90%	100%	Obiettivo annuale 6.1 Implementazione della attività relative alla valorizzazione del capitale umano	Direzione Generale per le politiche del personale e l'innovazione organizzativa	Quantità	% lavoratori agili effettivi/ lavoratori adibiti ad attività smartizzabili	90%	90%	100%
		Quantità	% giornate di lavoro agile: nr giornate lavoro agile/nr giornate complessive di lavoro	24%	24%	100%			Quantità	% giornate di lavoro agile: nr giornate lavoro agile/nr giornate complessive di lavoro	24%	24%	100%
		Economica	Costi variabili di gestione anno rispetto ai costi di gestione variabili anno precedente	-5%	-5%	100%			Economica	Costi variabili di gestione anno rispetto ai costi di gestione variabili anno precedente	-5%	-5%	100%
		Produttiva	% di variazione delle assenze	-10%	-10%	100%			Produttiva	% di variazione delle assenze	-10%	-10%	100%
		Quantità	% di assunzioni effettuate sul totale delle assunzioni programmate	80%	80%	100%			Quantità	% di assunzioni effettuate sul totale delle assunzioni programmate	80%	80%	100%
		Quantità	% dirigenti avviati a formazione/ dirigenti in servizio	60%	60%	100%			Quantità	% dirigenti avviati a formazione/ dirigenti in servizio	60%	60%	100%
		Quantità	% personale avviato a formazione/ personale in servizio	70%	70%	100%			Quantità	% personale avviato a formazione/ personale in servizio	70%	70%	100%

Dalla lettura dei dati esposti nelle tabelle, emerge il complessivo raggiungimento degli obiettivi, con diversi scostamenti positivi. Gli scostamenti negativi registrati, invece, si riferiscono ad un solo obiettivo specifico triennale ed a due obiettivi annuali.

In particolare, si tratta dell'Obiettivo specifico OS 4 (ultimo indicatore), dell'obiettivo annuale OA 4.5. (ultimo indicatore), e dell'obiettivo annuale OA 3.3.

I primi due interessano tutte le articolazioni ministeriali del Dicastero, trattandosi di iniziative per il personale assente per lunghi periodi, volte a fornire informazioni necessarie per il reinserimento. I relativi scostamenti (output 2023 pari a "21" in luogo di target 2023 pari a "25"), sono dovuti al fatto che il dato previsionale numerico è stato stimato in considerazione delle circostanze riguardanti il personale al momento della programmazione (stima previsionale) e, pertanto, trattasi di un dato suscettibile di variazioni in ragione delle effettive contingenze riguardanti il personale stesso. Si rileva, ad ogni modo, che il Dicastero ha provveduto a realizzare tutte le iniziative e la formazione volte al reinserimento del personale assente per lungo periodo, in tutti i casi effettivamente verificatesi.

Invece, l'OA 3.3. è di pertinenza della Direzione generale del terzo settore e della responsabilità sociale delle imprese. Lo scostamento (output 2023 pari a "94" in luogo del target 2023 pari a "99"), come rappresentato da quest'ultima in sede di monitoraggio finale, è stato determinato dall'impossibilità di utilizzare le risorse assegnate sul capitolo 3526, p.g. 1 *"Spese per lo sviluppo, la promozione ed il monitoraggio e controllo delle organizzazioni del terzo settore"* di cui all'articolo 96 del Codice del Terzo settore, in quanto il relativo decreto attuativo non era ancora perfezionato alla chiusura della rilevazione.

Sull'effettivo raggiungimento degli obiettivi in analisi ha certamente inciso il buon livello dello stato della pressoché totalità delle risorse del Ministero come verificato nei paragrafi precedenti.

Invero, pur registrandosi una carenza significativa di risorse umane (cfr. paragrafo 2.3.1) - risorse peraltro caratterizzate da una età media superiore ai 50 anni - occorre tuttavia precisare che si è registrato l'ingresso di nuovo personale dirigenziale e non dirigenziale sia con riferimento alle aree seconde, sia in relazione alle aree terze (a seguito dello sblocco dei concorsi). Inoltre, si è anche proceduto alla progressione economica all'interno delle aree.

La salute di genere, inoltre, registra un dato positivo, in considerazione della distribuzione del personale con prevalenza del genere femminile, dal raggiungimento dei target previsti relativi alla performance realizzata nelle attività di promozione delle pari opportunità, nonché da una costante attenzione a incoraggiare la cultura su tali temi, anche grazie all'erogazione di corsi dedicati.

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, con una vasta scelta di corsi da seguire, la maggior parte curate dalla SNA, conformemente a quanto previsto nel PIAO 2023-2025.

In un'ottica di costante miglioramento della *governance* del Ministero e della sua mission, 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 apprezzabile 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 ulteriore modalità di effettuazione della prestazione lavorativa, in accordo tra i Dirigenti delle strutture ed i dipendenti.

Per quanto attiene al profilo della salute etica, si segnala il buon livello della stessa, quale conseguenza del buon grado di realizzazione delle misure generali e specifiche di prevenzione della corruzione e a garanzia

trasparenza così come rappresentate nell'apposita sezione del PIAO 2023-2025, nonché del raggiungimento dei target di cui all'Obiettivo "OS 5 *Prevenzione della corruzione e trasparenza del Ministero*" e alla relativa declinazione annuale "OA 5.1 *Prevenzione della corruzione e trasparenza*", nonché gli obiettivi riferiti alla Direttiva generale (RPCT 1 e RPCT 2) (cfr. paragrafo 2.3.6)

Da ultimo, il raggiungimento degli obiettivi di semplificazione, digitalizzazione e piena accessibilità, nonché la realizzazione del piano di razionalizzazione di cui all'allegato 5 del PIAO 2023- 2025, unitamente alla sempre maggior diffusione della cultura digitale, inducono a considerare soddisfacente il livello di salute digitale del Dicastero.

Si precisa che gli obiettivi sopra analizzati e le attività realizzate, sono state oggetto di misurazione e valutazione secondo il Sistema di misurazione e valutazione della *performance* (SMVP), vigente nel ciclo performance 2023²⁹.

²⁹ Cfr. sul punto, paragrafo 2.2 "Contesto interno"

3.2 Efficientamento energetico

Il Ministero, nel pieno rispetto delle indicazioni operative in materia di Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), di cui alla Circolare n. 2/2022 DPF-00764-P dell'11 ottobre 2022, ha considerato valore aggiunto della propria programmazione, la sostenibilità ambientale, individuando azioni utili.

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

DIREZIONE GENERALE DELL'INNOVAZIONE TECNOLOGICA, DELLE RISORSE STRUMENTALI E DELLA COMUNICAZIONE		
Procedure	Realizzato SI/NO	Note
1) Riqualificare gli impianti di illuminazione	SI	Per quanto di competenza della Divisione III, si è provveduto ad effettuare una ricognizione dell'impianto di illuminazione delle sedi e, in particolare, della nuova sede di via San Nicola da Tolentino. È stata, quindi, predisposta la necessaria documentazione tecnica ed è stata trasmessa all'ufficio competente per avviare la procedura di gara.
2) Riduzione di consumi energetici	SI	Nell'ambito di un più generale progetto di riqualificazione energetica degli immobili, si segnala la sostituzione dei fan coil ormai obsoleti con quelli di nuova generazione della sede di via Vittorio Veneto. Tale iniziativa è prodromica all'ammodernamento dell'intero impianto di condizionamento mediante l'installazione di un sistema a pompa di calore.
DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE DEL PERSONALE E L'INNOVAZIONE ORGANIZZATIVA		
Procedure	Realizzato SI/NO	Note
Formazione di tutto il personale sul tema della sostenibilità ambientale attraverso apposita adesione al programma formativo <i>Syllabus</i> in materia di risparmio energetico offerto dal Dipartimento della Funzione Pubblica	SI	Con apposita nota indirizzata alla p.c.m.-d.f.p., questa amministrazione ha formalmente espresso il proprio interesse alla fruizione dei corsi sull'efficientamento energetico offerti dal progetto <i>Syllabus</i> e tutti i discenti, già registrati nella relativa piattaforma e-learning, sono stati successivamente abilitati a seguire i corsi attivati nella predetta materia.

Tabella 19 Efficientamento energetico

Fonte: interna MLPS - Direzione Generale dell'innovazione tecnologica, delle risorse strumentali e della comunicazione e Direzione Generale per le politiche del personale e l'innovazione organizzativa

Dalla tabella si evince che i relativi obiettivi finalizzati al raggiungimento dell'efficientamento energetico sono stati realizzati nell'anno di riferimento da parte delle due Direzioni generali interessate.

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

Gli Obiettivi annuali di performance organizzativa e gli obiettivi annuali di attività istituzionale per l'anno 2023 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 2023³⁰ adottata contestualmente al PIAO 2023-2025.

Il livello di conseguimento degli obiettivi assegnati è monitorato attraverso il portale in uso presso il Ministero *"Controllo di Gestione e Monitoraggio delle Direttive"*, dal quale sono stati tratti i relativi dati come inseriti da ciascun CdR per la parte di propria competenza.

Tali dati sono riportati nella tabella seguente.

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

Per i dati di dettaglio relativi allo stato e al fine di garantire la massima trasparenza nel processo di misurazione della performance, si rinvia alle note esplicative sullo stato di conseguimento degli obiettivi redatte da ciascun CdR all'interno del portale in uso, e dettagliatamente riportate nell'allegato n.3 (da considerarsi parte integrante della presente Relazione).

³⁰ Si precisa che da questi obiettivi discendono gli obiettivi 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 20 Obiettivi annuali di performance organizzativa ed obiettivi annuali di attività istituzionale 2023

OBIETTIVI ANNUALI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA 2023								
OBIETTIVI ANNUALI DI ATTIVITÀ ISTITUZIONALE 2023								
DIREZIONE GENERALE	CODICE	DENOMINAZIONE OBIETTIVO	INDICATORI					RAGGIUNGIMENTO COMPLESSIVO OBIETTIVO
			DIMENSIONE	FORMULA	TARGET 2023	OUTPUT 2023	RISULTATO %	
Segretariato Generale	SG 1	Coordinamento organizzativo efficace e miglioramento dei processi di programmazione, controllo e vigilanza.	Realizzazione delle attività contabili	Numero atti contabili	100%	100%	100%	100%
			Quantità erogata	n. atti di coordinamento predisposti/ n. atti da predisporre	100%	100%	100%	
			Quantità erogata	Predisposizione atti, pareri e memorie relativi al contenzioso INL ed ai ricorsi straordinari al Presidente della Repubblica	100%	100%	100%	
			Quantità erogata	Relazioni su argomenti di studio e ricerca realizzate/ relazioni su argomenti di studio e ricerca programmate	100%	100%	100%	
	SG 2	Rafforzamento della governance del Ministero	Tempestività dei pagamenti	Rapporto tra il numeratore la somma dell'importo di ciascuna fattura o richiesta di pagamento di contenuto equivalente pagata moltiplicato per la differenza in giorni effettivi tra la data di pagamento per la fattura ai fornitori e la data di scadenza; - al denominatore la somma degli importi pagati nell' anno solare o nel trimestre di riferimento	≤10	7,26	100%	100%
			Quantità erogata	n. atti di coordinamento predisposti/ n. atti da predisporre	100%	100%	100%	
			Quantità erogata	n. atti di coordinamento della programmazione strategica predisposti/ n. atti da predisporre	100%	100%	100%	
			Quantità erogata	Percentuale degli adempimenti emanati in merito agli adempimenti connessi all'attuazione della Legge n. 234/2012	100%	100%	100%	
			Quantità erogata	Numero di report statistici effettuati/numero di report statistici programmati	100%	100%	100%	
			Quantità erogata	n. iniziative di conciliazione vita/lavoro offerte ai dipendenti (Lavoro agile, flessibilità oraria)	38	42	100%	

			Quantità erogata	N. iniziative per il personale assente per lunghi periodi, volte a fornire tutte le informazioni necessarie per aggiornarlo sullo stato del lavoro e/o percorsi formativi per il reinserimento"	1	1	100%	
			Salute etica	Grado di attuazione delle misure previste nella Sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza"	100%	100%	100%	
Unità di missione - PNRR	UM - 1	Coordinamento delle attività di gestione degli interventi previsti nel PNRR a titolarità del Ministero nonché monitoraggio, rendicontazione e controllo	Quantità erogata	Percentuale di strumenti di attuazione esaminati rispetto al numero di strumenti di attuazione sottoposti all'esame	100%	100%	100%	100%
			Quantità erogata	Numero di validazioni mensili effettuate/numero di validazioni previste	12 su 12	12	100%	
			Quantità erogata	Percentuale di verifiche effettuate rispetto alle verifiche campionate	100%	100%	100%	
			Salute etica	Grado di attuazione delle misure previste nella Sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza"	100%	100%	100%	
			Quantità erogata	Numero di dipendenti ai quali è stata offerta un'iniziativa di conciliazione vita/lavoro	16	16	100%	
			Quantità erogata	Numero di dipendenti assenti per lunghi periodi ai quali siano state proposte iniziative volte a fornire tutte le informazioni necessarie per aggiornarli sullo stato del lavoro e/o percorsi formativi per il reinserimento	1	1	100%	
Responsabile per la Prevenzione della corruzione e della Trasparenza (RPCT)	RPCT-1	Attuazione della strategia di prevenzione della corruzione e della trasparenza del Ministero.	Salute etica	Percentuale processi analizzati/ totale processi gestione fondi europei e PNRR	40	40	100%	100%
			Salute etica	N. flussi informatizzati /n. flussi da informatizzare	20	20	100%	
			Salute infrastrutturale	N. interventi di modifica all'applicativo effettuati/n. interventi previsti	80	80	100%	
			Salute Professionale	N. di dipendenti formati sul totale di dipendenti da formare	30	30	100%	
	RPCT-2	Attività istituzionale RPCT	Quantitativa	Numero di atti prodotti/ n. atti previsti	100	100	100%	100%
			Quantitativa	Incremento atti di Coordinamento e monitoraggio delle attività finalizzate all'assolvimento degli obblighi di pubblicazione	2	2	100%	
			Qualitativa	Tempestiva Trattazione delle segnalazioni di illecito da parte di un dipendente (n.giorni dalla segnalazione)	10	31 ⁰	100%	

³¹ Con riferimento all'output in analisi, si segnala che nel 2023 non sono pervenute segnalazioni di illecito.

Direzione Generale per le politiche del personale e l'innovazione organizzativa	PERS 1	Sviluppo del Capitale umano	Quantità	% lavoratori agili effettivi/ lavoratori adibiti ad attività smartizzabili	90%	90%	100%	100%
			Quantità	% giornate di lavoro agile: nr giornate lavoro agile/nr giornate complessive di lavoro	24%	24%	100%	
			Economica	Costi variabili di gestione anno rispetto ai costi di gestione variabili anno precedente	-5 %	-5%	100%	
			Produttiva	% di variazione delle assenze	- 10%	- 10%	100%	
			Quantità	% di assunzioni effettuate sul totale delle assunzioni programmate	80	80%	100%	
			Quantità	% dirigenti avviati a formazione/% dirigenti in servizio	60	60%	100%	
			Quantità	% personale avviati a formazione/% personale in servizio	70	70%	100%	
	PERS 2	Azioni tese alla ottimizzazione della gestione del personale, attraverso promozione del benessere organizzativo, e alla implementazione e al miglioramento dell'innovazione organizzativa	Economica	Tempestività dei pagamenti (gg effettivi intercorrenti tra la richiesta di pagamento e la data di pagamento)	25	25	100%	100%
			Salute organizzativa	Contenzioso (gg intercorrenti tra la formalizzazione della memoria e la scadenza del termine processuale)	20	20	100%	
			Salute organizzativa	Gestione della contrattazione integrativa (nr accordi)	3	3	100%	
			Quantità erogata	% di personale coinvolto in iniziative di conciliazione vita/lavoro offerte ai dipendenti (Lavoro agile, flessibilità oraria, altre misure di benessere organizzativo)	90%	90%	100%	
			Quantità erogata	% di iniziative di formazione specifica su temi di rilevanza per la cultura di genere e delle pari opportunità o per il bilancio di genere	2%	2%	100%	
			Salute etica	Grado di attuazione delle misure previste nella Sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza"	100%	100%	100%	
Direzione generale dell'innovazione tecnologica, delle risorse strumentali e della comunicazione	ITC-1	Semplificazione dei processi.	Produttività	Numero delle procedure esterne semplificate/su procedure esterne totali	25%	100%	100%	100%
			Produttività	Numero delle procedure interne semplificate/su procedure interne totali	25%	100%	100%	
			Quantità erogata e fruita	Rapporto dei processi di approvvigionamento di beni e servizi/su processi totali	25%	100%	100%	
	ITC-2	Realizzazione piena accessibilità dell'amministrazione	Quantità erogata	Numero di interventi relativi all'accessibilità digitale sulle piattaforme informatiche	3	100%	100%	100%
			Qualità erogata	Numero di interventi di manutenzione degli immobili al fine di garantire l'accessibilità fisica all'Amministrazione/interventi totali	3	100%	100%	
	ITC-3	Implementazione della digitalizzazione	Quantità erogata	Numero procedure digitalizzate	3	100%	100%	100%
			Quantità erogata	Numero procedure digitalizzate secondo le specifiche del Regolamento Europeo UE 2018/1724	3	100%	100%	

			Quantità erogata	Numero servizi digitali che adottano la tecnologia PDND	3	100%	100%	100%
	ITC-4	Azioni tese all'implementazione dell'innovazione tecnologica e digitale e all'ottimizzazione della gestione delle risorse strumentali e al miglioramento della comunicazione pubblica digitale	Realizzazione delle attività programmate	Somma delle percentuali di realizzazione delle attività programmate	100%	100%	100%	
			Implementazione del processo di semplificazione, digitalizzazione e piena accessibilità	Somma percentuale dei processi completati rispetto alle attività programmate	100%	100%	100%	
			Quantità erogata	n. iniziative di conciliazione vita/lavoro offerte ai dipendenti	3	100%	100%	
			Quantità erogata	N. iniziative per il personale assente per lunghi periodi, volte a fornire tutte le informazioni necessarie per aggiornarlo sullo stato del lavoro e/o percorsi formativi per il reinserimento	1	100%	100%	
			Salute etica	Grado di attuazione delle misure previste nella Sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza"	100%	100%	100%	
Direzione generale dei rapporti di lavoro e delle relazioni industriali	RL-1	Semplificazione degli adempimenti inerenti ai rapporti di lavoro e delle piattaforme digitali con interoperabilità e precompilazione dei dati. Definizione del percorso di allineamento delle tutele fra lavoratori subordinati e autonomi.	Quantità erogata	N. proposte normative e amministrative finalizzate a semplificare gli adempimenti e le forme contrattuali nel settore privato	2	2	100%	100%
			Attività	N. proposte di semplificazione degli adempimenti su piattaforme digitali	2	2	100%	
			Quantità erogata	N. proposte di rafforzamento o del mercato del lavoro per favorire l'inclusione e l'occupazione femminile e giovanile	2	2	100%	
			Quantità erogata	N. misure per sostenere e tutelare il lavoro autonomo	2	2	100%	
	RL-2	Implementazione della governance nella disciplina dei rapporti di lavoro	Quantità erogata	N. pareri, provvedimenti, risposte a quesiti finalizzati a definire e chiarire la disciplina dei rapporti di lavoro nel settore privato	250	250	100%	100%
			Quantità erogata	N. atti istruttori finalizzati: 1) alla formazione di direttive e raccomandazioni in fase ascendente; 2) all'elaborazione di pareri tecnici; 3) al recepimento ed adozione di direttive comunitarie e strumenti internazionali; 4) alla redazione dei rapporti periodici Oil e COE; 5) all'elaborazione di questioni pregiudiziali della Corte di Giustizia europea	90	90	100%	
			Quantità erogata	N. provvedimenti in materia di rappresentatività, contrattazione collettiva e costo del lavoro	120	120	100%	
			Quantità erogata	N. incontri di mediazione tra Le Parti sociali	210	219	100%	
			Quantità erogata	N. iniziative di conciliazione vita/lavoro in favore dei lavoratori (lavoro agile, flessibilità oraria)	72	72	100%	

			Quantità erogata	N. iniziative per il personale assente per lunghi periodi, volte a fornire tutte le informazioni necessarie per aggiornarlo sullo stato del lavoro e/o percorsi formativi per il reinserimento	2	1	100% ³²	
			Salute etica	Grado di attuazione delle misure previste nella Sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza"	100%	100%	100%	
Direzione generale per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro	SS-1	Iniziativa volte a diffondere la cultura della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, ivi comprese quelle volte alla sottoscrizione di Protocolli di intesa con le istituzioni interessate e competenti nella materia.	Quantità erogata	Numero di protocolli e partecipazioni ad iniziative in materia di promozione della cultura della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.	4	24	100%	100%
			Quantità erogata	Percentuale di provvedimenti di attuazione della normativa di settore predisposti rispetto a quelli programmati.	100%	100%	100%	
			Quantità erogata	Accordi e convenzioni nell'ambito dell'attività di coordinamento degli altri soggetti istituzionali competenti in materia (INL, INAIL, Regioni) in tema di prevenzione degli infortuni (es. scambio banche dati).	1	2	100%	
	SS-2	Rafforzamento delle attività per assicurare la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro	Quantità erogata	Percentuale di analisi tecniche effettuate, di atti e provvedimenti presentati e/o emanati, volti alla regolazione, all'attuazione e all'interpretazione della disciplina in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, tra cui la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali, rispetto a quelli individuati.	100%	100%	100%	100%
			Quantità erogata	Percentuale atti amministrativi e contabili, finalizzati al trasferimento delle risorse destinate all'INAIL, sulla base delle previsioni di legge predisposti /atti previsti	100%	100%	100%	
			Quantità erogata	n. iniziative di conciliazione vita/lavoro offerte ai dipendenti (Lavoro agile, flessibilità oraria)	25	30	100%	
			Quantità erogata	N. iniziative per il personale assente per lunghi periodi, volte a fornire tutte le informazioni necessarie per aggiornarlo sullo stato del lavoro e/o percorsi formativi per il reinserimento	1	1	100%	
			Salute etica	Grado di attuazione delle misure previste nella Sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza"	100%	100%	100%	
	Direzione generale delle politiche attive del lavoro	PAL-1	Sviluppo degli interventi in materia di formazione e riqualificazione professionale	Quantità erogata	Rapporto tra risorse annuali programmate a valere sull'intervento Missione 5 Componente 1, Investimento 1.4 Sistema Duale e risorse ripartite	100%	100%	100%

³² Cfr. nota n.27

	PAL-2	Analisi e valutazione degli incentivi all'occupazione	Quantità erogata	Numero rapporti prodotti in relazione ai dati analizzati	1	1	100%	100%
	PAL-3	Promozione e implementazione delle politiche attive del lavoro	Quantità erogata	Rapporto tra numero di rapporti di audit realizzati e numero di rapporti di audit programmati	100%	100%	100%	100%
			Quantità erogata	Rapporto tra numero di atti prodotti e numero di atti programmati in relazione alle attività istituzionali di competenza	100%	100%	100%	
			Quantità erogata	Numero di report intermedi e finali prodotti di monitoraggio ed elaborazione dei dati concernenti le politiche occupazionali e del lavoro	4	4	100%	
			Quantità erogata	n. iniziative di conciliazione vita/lavoro offerte ai dipendenti (Lavoro agile, flessibilità oraria)	45	52	100%	
			Quantità erogata	N. iniziative per il personale assente per lunghi periodi, volte a fornire tutte le informazioni necessarie per aggiornarlo sullo stato del lavoro e/o percorsi formativi per il reinserimento	1	2	100%	
Salute etica	Grado di attuazione delle misure previste Nella Sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza"	100%	100%	100%				
Direzione generale degli ammortizzatori sociali	AS-1	Riforma, monitoraggio, manutenzione e miglioramento costante del sistema degli ammortizzatori sociali.	Quantità erogata	Percentuale provvedimenti di adeguamento dei fondi di solidarietà esistenti in rapporto agli accordi collettivi pervenuti dalle parti sociali	100%	100%	100%	100%
			Quantità erogata	Percentuale provvedimenti contenenti ampliamento delle prestazioni dei fondi di solidarietà esistenti in rapporto agli accordi collettivi pervenuti dalle parti sociali	100%	100%	100%	
	AS-2	Attuazione della riforma del sistema degli ammortizzatori sociali in funzione dell'universalizzazione del sistema di integrazione reddituale e del sostegno alle transizioni occupazionali, attori coinvolti in aree di crisi industriali complesse.	Efficacia	n. iniziative di conciliazione vita/lavoro offerte ai dipendenti (lavoro agile, flessibilità oraria)	68	64	100% ³³	100%
			Efficacia	n. iniziative per il personale assente per lunghi periodi, volte a fornire tutte le informazioni necessarie per aggiornarlo sullo stato del lavoro e/o percorsi formativi per il reinserimento	4	1	100% ³⁴	
			Efficacia	Percentuale provvedimenti amministrativo contabili in rapporto alle istanze pervenute.	100%	100%	100%	
			Efficacia	Percentuale di provvedimenti emanati in ambito di ammortizzatori sociali in deroga e per aree di crisi industriale complesse in rapporto al numero di istanze pervenute.	100%	100%	100%	
			Efficacia	Percentuale di provvedimenti di autorizzazione dei trattamenti di integrazione salariale in rapporto alle istanze pervenute.	100%	100%	100%	

³³ Il Dicastero ha provveduto a realizzare tutte le iniziative di conciliazione vita/lavoro a favore dei propri dipendenti. Lo scostamento è determinato dal fatto che il dato riguardante il personale, inserito in considerazione delle circostanze al momento della programmazione, è suscettibile di variazioni in ragione delle effettive contingenze relative al personale stesso.

³⁴ Cfr. nota n. 27

			Efficacia	Percentuale provvedimenti adottati in rapporto alle istanze pervenute.	100%	100%	100%	
			Salute etica	Grado di attuazione delle misure previste nella Sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza"	100%	100%	100%	
Direzione generale per le politiche previdenziali e assicurative	PPA-1	Interventi sul sistema pensionistico volti a garantire equità e flessibilità in uscita dal mercato del lavoro.	Quantità erogata	Percentuale di riscontri alle istanze di chiarimento normativo e sistemico/istanze di chiarimento normativo e sistemico ricevute dagli enti previdenziali	95%	95%	100%	100%
			Quantità erogata	Percentuale di atti monitorati riguardanti il sistema previdenziale e l'attuazione delle disposizioni di legge che lo hanno riformato/atti di monitoraggio dovuti o richiesti	60%	60%	100%	
	PPA-2	Rafforzamento delle tutele e dei diritti dei lavoratori e delle politiche previdenziali. Promozione e sensibilizzazione in materia di pari opportunità ed equilibrio di genere	Quantità erogata	Percentuale di riscontri alle istanze di chiarimento normativo e sistemico/istanze di chiarimento normativo e sistemico ricevute dagli enti previdenziali	95%	95%	100%	100%
			Quantità erogata	Percentuale di atti monitorati riguardanti il sistema previdenziale e l'attuazione delle disposizioni di legge che lo hanno riformato/atti di monitoraggio dovuti o richiesti	60%	60%	100%	
			Quantità erogata	Numero di iniziative di conciliazione vita/lavoro offerte ai dipendenti rispetto a quelle programmate (Lavoro agile, flessibilità oraria)	59%	59%	100%	
			Quantità erogata	Numero di iniziative per il personale assente per lunghi periodi, volte a fornire tutte le informazioni necessarie per aggiornarlo sullo stato del lavoro e/o percorsi formativi per il reinserimento, rispetto a quelle programmate	3	2	100% ³⁵	
	Salute etica	Grado di attuazione delle misure previste nella Sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza"	100%	100%	100%			
Direzione generale per la lotta alla povertà e per la programmazione sociale	LP-1	Attività tese al riordino delle misure di contrasto alla povertà. Riforma del RdC e della normativa in materia di anziani non autosufficienti. Prosecuzione delle attività a valere sul PNRR con particolare riferimento agli anziani non autosufficienti.	Efficacia	Predisposizione di testi normativi di riordino degli strumenti di contrasto alla povertà e di sostegno alle fasce deboli della popolazione in attuazione della legge 197/2022, di riforma del RdC	1	6	100%	100%
			Efficacia	n. beneficiari indebiti del RdC/n. beneficiari totali	1,5	1,3	100%	
			Efficacia	Predisposizione di schemi di decreti attuativi di riforma della normativa sugli anziani non autosufficienti	1	3	100%	

³⁵ Cfr. nota n. 27

			Efficacia	Target e/o milestone degli interventi a valere sul PNRR, a favore degli anziani non autosufficienti realizzati nei tempi previsti/ Target e/o milestone assegnato dal PNRR	100%	100%	100%	
	LP-2	<ul style="list-style-type: none"> - Programmazione sociale e rete sociale. Erogazioni Fondi nazionali; - Prosecuzione degli interventi di competenza sulle linee di investimento del PNRR; - PN Inclusione e lotta alla povertà 2021-2027. Gestione Code della programmazione PON Inclusione e PO I FEAD 2014- 2020; - Potenziamento servizi di cura per le persone disabili e non autosufficienti; - Certificazione delle spese a valere sul PON Inclusione e PO I FEAD Programmazione 2014-2020. 	Efficacia	% utilizzo fondi nazionali e risorse trasferite all'INPS/su risorse assegnate	100%	100%	100%	Parziale
			Efficacia	N. di ATS nei quali è stato attivato PIPPI/n. di ATS attivi	200/593	400	>100%	
			Efficacia	N. di ATS che hanno + di 1 assistente sociale ogni 6500 abitanti	270	287	100%	
			Efficacia	% ambiti inseritori che alimentano le banche dati del sistema informativo dell'offerta dei servizi sociali	83%	83%	100%	
			Salute etica	Grado di attuazione delle misure previste nella Sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" del PIAO 2023-2025	100%	98,23%	98,23% ³⁶	
			Efficacia	n. iniziative di conciliazione vita/lavoro offerte ai dipendenti (lavoro agile, flessibilità oraria)	4	4	100%	
			Efficacia	n. iniziative per il personale assente per lunghi periodi, volte a fornire tutte le informazioni necessarie per aggiornarlo sullo stato del lavoro e/o percorsi formativi per il reinserimento	4	4	100%	
Direzione generale dell'immigrazione e delle politiche di integrazione ³⁷	IPI-1	Favorire l'ingresso e il soggiorno per motivi di lavoro dei cittadini di paesi terzi, al fine di disincentivare la migrazione irregolare e facilitare l'inserimento nel mercato del lavoro	Quantità erogata	n. dei contratti di soggiorno per motivi di lavoro sottoscritti presso gli Sportelli Unici Immigrazione da parte delle organizzazioni professionali dei datori di lavoro del settore agricolo e turistico alberghiero che gestiscono una quota riservata per lavoro stagionale/pluriennale sul totale della quota di lavoro stagionale prevista dal decreto flussi.	50.000	78.000	100%	100%

³⁶ La competente Direzione generale per la lotta alla povertà e per la programmazione sociale ha precisato -con riferimento alla fase dell'obiettivo correlata all'indicatore in analisi- che, per alcuni processi di rischio mappati, l'Ufficio del RPCT ha suggerito l'adozione di misure specifiche più efficaci, in luogo di quelle generali già adottate, per ridurre l'eventuale rischio. Pertanto, la Direzione generale provvederà ad adottare le misure specifiche suggerite nel 2024.

³⁷ Con Decreto Ministeriale n. 155 del 15-12-2023, sono stati rimodulati l'obiettivo specifico 3, l'obiettivo annuale 3.2 -entrambi contenuti nell'allegato 3 al PIAO 2023-2025- nonché l'obiettivo annuale di performance organizzativa codice IPI-1 e l'obiettivo annuale di attività istituzionale codice IPI-2 previsti dalla Direttiva generale per l'attività amministrativa e la gestione per l'anno 2023, contenuti nell'Allegato 4 al PIAO 2023-2025.

			Quantità erogata	Approvazione e adozione delle Linee guida che definiscono le modalità di predisposizione dei programmi di formazione professionale e civico-linguistica unitamente agli allegati	1	1	100%	
			Quantità erogata	Procedimenti per la valutazione dei programmi di formazione professionale e civico - linguistico da parte della Commissione interministeriale.	Valutazione del 90% dei programmi di formazione professionale e civico linguistico pervenuti	100%	100%	
			Quantità erogata	Stipula di protocolli d'intesa con le organizzazioni datoriali per la realizzazione di procedure semplificate per l'ingresso di lavoratori formati all'estero con programmi di formazione	1	1	100%	
	IPI-2	Rafforzamento delle politiche di immigrazione	Quantità erogata	Numero di interventi di inclusione socio - lavorativa attivati di particolare rilievo strategico e finanziario	6	7	100%	
			Quantità erogata	Percentuale di risorse impegnate su quelle assegnate con il fondo politiche migratorie (cap. 3783) per l'anno di riferimento	99%	99,48	100%	
			Quantità erogata	Numero di pareri favorevoli resi sui percorsi di integrazione dei MSNA ai fini della conversione del permesso di soggiorno al compimento della maggiore età (art. 32 D.lg. 286/1998).	2000	3009	100%	
			Quantità erogata	Percentuale di associazioni iscritte nel registro che hanno relazionato attraverso l'utilizzo dell'applicativo online	95%	96%	100%	
			Quantità erogata	iniziative di conciliazione vita/lavoro offerte ai dipendenti (Lavoro agile, flessibilità oraria)	35	35	100%	
			Quantità erogata	iniziative per il personale assente per lunghi periodi, volte a fornire tutte le informazioni necessarie per aggiornarlo sullo stato del lavoro e/o percorsi formativi per il reinserimento	3	3	100%	
			Quantità erogata	Proposte progettuali selezionate e ammesse a finanziamento nell'ambito di Avvisi a valere sulla nuova programmazione ne FAMI 2021/2027	3	3	100%	
			Quantità erogata	n. dei contratti di soggiorno per motivi di lavoro sottoscritti presso gli Sportelli Unici Immigrazione da parte delle organizzazioni professionali dei datori di lavoro del settore agricolo e turistico alberghiero che gestiscono una quota riservata per lavoro stagionale/pluriennale sul totale della quota di lavoro.	50.000	78.000	100%	
			Quantità erogata	Approvazione e adozione delle Linee guida che definiscono le modalità di predisposizione dei programmi di formazione professionale e civico - linguistica unitamente agli allegati	1	1	100%	
								100%

			Quantità erogata	Procedimenti per la valutazione dei programmi di formazione professionale e civico linguistico da parte della Commissione interministeriale	Valutazione del 90% dei programmi di formazione professionale e civico-linguistico pervenuti	100%	100%	
			Quantità erogata	Stipula di protocolli d'intesa con le organizzazioni datoriali per la realizzazione di procedure semplificate per l'ingresso di lavoratori formati all'estero con programmi di formazione	1	1	100%	
			Salute etica	grado di attuazione delle misure previste nella sezione "Rischi corruttivi e trasparenza del PIAO"	100%	100%	100%	
Direzione generale del terzo settore e della responsabilità sociale delle imprese ³⁸	TS 1	Interventi volti a garantire uniforme applicazione della normativa del terzo settore su tutto il territorio nazionale e azioni di promozione dell'economia sociale.	Quantità erogata	Numero di incontri e tavoli con gli stakeholders di riferimento	≥ 15	53	100%	100%
			Quantità erogata	Rapporto tra documenti di prassi elaborati in materia di normativa del Terzo settore ed istanze pervenute	100%	100%	100%	
	TS 2	Piena attuazione ed operatività della riforma del Terzo settore	Quantità erogata	Numero degli enti del terzo settore beneficiari di misure di sostegno	42400	35448	83,6%	Parziale
			Quantità erogata	Rapporto percentuale tra risorse finanziarie impegnate e risorse finanziarie assegnate al CdR	99%	94%	95%	
			Quantità erogata	N. iniziative di conciliazione vita/lavoro offerte ai dipendenti (Lavoro agile, flessibilità oraria)	47	47	100%	
			Quantità erogata	N. iniziative per il personale assente per lunghi periodi, volte a fornire tutte le informazioni necessarie per aggiornarlo sullo stato del lavoro e/o percorsi formativi per il reinserimento	4	4	100%	
			Salute etica	Grado di attuazione delle misure previste nella Sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza"	100%	100%	100%	

Fonte: interna - tutte le articolazioni ministeriali

³⁸ La Direzione generale del terzo settore e della responsabilità sociale delle imprese ha evidenziato -con riferimento al proprio contesto interno- il perdurare di una situazione di forte sofferenza riguardo alla dotazione di personale, gran parte del quale addetto per la prima volta allo svolgimento di funzioni di notevole complessità ed inadeguato nel numero.

4. PROCESSO DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE

In conformità al Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance del Ministero, vigente nel ciclo performance 2023, 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 2023) 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 stato oggetto di un processo di aggiornamento e revisione, concluso con l'adozione del nuovo SMVP mediante D,M. n. 94 del 27 giugno 2023, è troverà applicazione a partire dal ciclo performance 2024.

È attualmente in corso un ulteriore aggiornamento del Sistema di Misurazione e Valutazione finalizzato ad allinearli alla nuova struttura dipartimentale del Dicastero.

www.lavoro.gov.it

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali